

# **Contratista de Trabajadores Agrícolas**

## **Examen de licencia**

### **Guía de estudio**



Departamento de Relaciones Industriales de California  
División de Cumplimiento de las Normas Laborales  
455 Golden Gate Avenue, 9th Floor  
San Francisco, CA 94102  
(415) 703-4810  
[www.dir.ca.gov](http://www.dir.ca.gov)

## Tabla de Contenido

Prólogo .....	6
Agradecimientos .....	7
Introducción .....	8
Cómo leer y comprender las citas legales .....	9

### I. Responsabilidades especiales

A. El examen .....	10
B. La licencia .....	10
C. Supervisores de capacitación .....	10
D. Contratación de trabajadores .....	11
E. Contratación con cultivadores .....	12
F. Motivos para perder su licencia de contratista de trabajadores agrícolas .....	12
Gráfico de estudio .....	14

### II. Seguridad y salud

A. Sanidad en terreno .....	16
1. Instalaciones de aseo y lavamanos .....	16
2. Instrucción y uso de instalaciones .....	17
3. Agua potable .....	17
B. Prevención de sobre exposición al calor .....	17
C. Seguridad en terreno .....	19
1. Necesidades médicas .....	19
2. Herramientas .....	19
3. Equipos .....	19
4. Funcionamiento seguro de la maquinaria .....	20
5. Dispositivos de seguridad .....	21
6. Trasquilado de ovejas .....	21
7. Seguridad de plaguicidas .....	21
D. Programa de prevención de lesiones y enfermedades .....	21
E. Derechos de los trabajadores .....	22
F. Señales requeridas .....	23
G. Informe de muertes y lesiones .....	23
Gráfico de estudio .....	24

### III. Seguridad de plaguicidas

A. Requisitos de seguridad para los trabajadores de terreno que no aplican ni manipulan plaguicidas .....	27
1. Los trabajadores de terreno deberán recibir capacitación en seguridad de plaguicidas .....	27
2. Advertencias .....	28
3. Se debe informar a los trabajadores sobre los plaguicidas.....	29
4. Se deben hacer las preparaciones antes de permitir que los trabajadores de terreno ingresen an terreno .....	29
5. Intervalo de entrada restringida .....	30
6. Intervalos de entrada restringida y requisitos para entrada temprano .....	30
B. Requisitos de seguridad para los trabajadores que aplican o manejan los plaguicidas .....	31
Gráfico de estudio .....	33

### IV. Salarios

A. Salario mínimo y horas extras .....	35
1. Salario mínimo .....	35
2. Horas extras.....	35
B. Deducciones salariales.....	36
1. Deducciones salariales necesarias .....	36
2. Otras deducciones salariales.....	36
C. Periodos de refrigerio y descanso .....	36
D. Días de pago .....	36
E. Requisitos de mantenimiento de registros .....	36
1. Identificación del empleado .....	36
2. Registros de tiempo.....	37
3. Declaración de deducción salarial .....	37
4. Registros en archivo .....	37
F. Requisitos de señalización .....	38
G. Pago final .....	38
1. Si usted despide a su empleado .....	38
2. Si su empleado renuncia .....	38
3. Si usted no paga los salarios adeudados.....	38
4. Si usted y su empleado no están de acuerdo sobre el monto de los salarios adeudados	38
H. Miscelánea .....	38
1. Oferta válida de empleo.....	38
2. Herramientas .....	38
3. Discriminación.....	38
4. Condiciones de trabajo aplicables a los pastores .....	39

Gráfico de estudio .....	40
<b>V. Seguro de Compensación del Trabajador e Invalidez del Estado</b> .....	42
<b>VI. Trabajo infantil</b>	
A. Permisos para trabajar y permisos para emplear .....	43
B. Horas de trabajo .....	44
C. Ocupaciones peligrosas .....	44
D. Requisitos federales .....	46
Gráfico de estudio .....	47
<b>VII. Vivienda de los empleados</b>	
A. Permisos .....	48
B. Señalizaciones .....	48
C. Derechos de los trabajadores .....	48
D. Requisitos federales .....	49
Gráfico de estudio .....	49
<b>VIII. Transporte</b>	
A. Licencias y certificados requeridos .....	50
1. Licencia de conductor comercial .....	50
2. Certificado para operar un vehículo de trabajadores agrícolas .....	50
3. Certificado médico .....	51
4. Certificado de inspección de vehículos .....	51
5. Registro del vehículo .....	51
B. Requisitos de seguro de vehículo .....	52
1. Requisitos estatales .....	52
2. Requisitos federales .....	52
C. Restricciones de conducción .....	53
1. Velocidad máxima .....	53
2. Número máximo de horas de conducción .....	53
3. Registros necesarios .....	54
D. Consumo de drogas y alcohol .....	54
1. Contenido máximo de alcohol en la sangre .....	54
2. Programa de exámenes del empleador .....	54
E. Restricciones del vehículo .....	57
1. Transporte de pasajeros .....	57
2. Salidas de emergencia .....	57
3. Restricciones de combustible .....	57

4. Requisitos de equipo de seguridad .....	57
5. Transporte de propiedades.....	58
6. Requisitos generales de vehículo.....	58
7. Alquiler de vehículos.....	58
Gráfico de estudio .....	59
<b>IX. Discriminación y represalias .....</b>	<b>61</b>
<b>Glosario .....</b>	<b>62</b>
<b>Sitios Web.....</b>	<b>67</b>

## Prólogo

La agricultura moderna es una tarea compleja y a menudo peligrosa que requiere que la mano de obra trabaje en conjunto con sofisticada maquinaria y una enorme variedad de aditivos químicos contra los caprichos de la naturaleza y la conservación del producto.

La contratación de trabajadores agrícolas se ha convertido en el medio predominante del suministro a granjas de trabajadores que plantan, cultivan, cosechan y empaacan el producto agrícola de California. Los contratistas de trabajadores agrícolas deben asegurarse que sus trabajadores no estén expuestos a riesgos, que están vinculados a atención médica de emergencia en caso de accidente, que los trabajadores estén asegurados contra lesiones en el trabajo y durante el transporte a los terrenos, que sean informados sobre prevención de lesiones y enfermedades, que sean capacitados en seguridad de plaguicidas, que los migrantes reciban vivienda segura y sanitaria, que los niños no trabajen en ocupaciones peligrosas o excesivas horas de trabajo, y que todos los trabajadores sean pagados correctamente por su trabajo, entre muchas otras responsabilidades.

Más de 1000 contratistas de trabajadores agrícolas ocupan este nicho fundamental en la agricultura de California. Nuestra Legislatura vio la necesidad de otorgar licencias a los contratistas de trabajadores agrícolas para asegurarse que quienes participen en la contratación comprendan y cumplan con todas las responsabilidades que exige la profesión. Parte de ese procedimiento de concesión de licencias requiere que cada solicitante de una nueva licencia o una renovación de licencia rindan un examen que demuestre su dominio de las leyes básicas de mano de obra y salud y seguridad que protegen a los trabajadores.

El Departamento de Relaciones Industriales (DIR, por sus siglas en inglés) División de Aplicación de Normas Laborales (DLSE, por sus siglas en inglés) reconoce que las leyes son muchas y complejas, y esperamos que esta Guía de Estudio proporcione un resumen comprensible de las leyes pertinentes para la contratación de trabajadores agrícolas, así como una guía a las leyes mismas. La Guía de Estudio también proporciona a los contratistas una excelente herramienta para la capacitación de sus supervisores de terreno en las leyes laborales básicas, salud y seguridad, así como otras responsabilidades que tengan los contratistas en virtud de la ley.

Nuestras leyes son complejas, pero expresan nuestra meta común: garantizar que cada trabajador agrícola que se aventure en los terrenos para plantar, cultivar, cosechar y empaacar el alimento para nuestras familias pueda hacerlo sin miedo a sufrir lesiones o enfermedades y con la garantía que pueda llevar a casa a sus familia el salario completo prometido por su trabajo.

## **Agradecimientos**

Una guía que explica las leyes y reglamentos que afectan a los contratistas de trabajadores agrícolas de California no podría desarrollarse sin la ayuda de mucha gente. DLSE expresa su sincero agradecimiento a cada uno de los organismos estatales mencionados abajo por su asistencia:

Departamento de Normativas de Plaguicidas

Patrulla de Carreteras de California

Departamento de Vehículos Motorizados

División de Seguridad y Salud Ocupacional de DIR

Departamento de Vivienda y Desarrollo Comunitario

## Introducción

Esta Guía de Estudio abarca toda la información básica que estará en el Examen de Licencia de Contratistas de Trabajadores agrícolas. Si usted lee cada capítulo y aprende el material en los Gráficos de Estudio al final de la mayoría de capítulos, usted tendrá una buena calificación en el examen.

Porque usted debe obedecer todas las leyes y normativas citadas en la Guía de Estudio una vez que se convierta en un contratista de trabajadores agrícolas, la información sobre la lectura y comprensión de las citas legales se encuentra en la página siguiente.

La Guía también se refiere a panfletos, carteles y otros recursos que le ayudarán a cumplir los requisitos gubernamentales — por ejemplo, cada empleador de California debe tener un Programa escrito de Prevención de Lesiones y Enfermedades (IIPP, por sus siglas en inglés); y el Departamento de Regulación de Plaguicidas exige varias publicaciones. Los materiales necesarios pueden descargarse desde los sitios Web de los organismos involucrados.

La Guía de estudio también puede utilizarse para capacitar a sus supervisores de terreno. La ley requiere asegurarse que están familiarizados con las leyes y reglamentos que regulan el empleo de los trabajadores agrícolas, especialmente las relacionadas con los salarios, condiciones de trabajo y seguridad y salud. Seguridad de pesticidas ahora requiere entrenamiento especial para encuestadores. Esta Guía de Estudio proporciona información sólo parcial sobre dicha capacitación: para obtener información completa sobre los requisitos, visite el sitio Web del Departamento de Regulación de Plaguicidas, [www.cdpr.ca.gov](http://www.cdpr.ca.gov).

Para su propia protección, mantenga su Guía de Estudio actual mediante la eliminación de material obsoleto y agregando nueva información. Incluso si usted está rindiendo el examen por primera vez y no apruebe, conserve la Guía de Estudio como referencia.

Buena suerte en su examen.

## **Cómo leer y comprender las citaciones legales**

Esta Guía de Estudio utiliza abreviaturas como (LC 1695) o (8 CCR 3341) o (29 CFR 500.130) para proporcionar las leyes y normativas en las que se basan los requisitos. Cada citación se refiere a una ley o normativa específica.

Las leyes se registran en Códigos por tema. Cada ley en un Código se denomina una sección numerada; por ejemplo, la Sección de Código Laboral 205 es citada como (LC 205).

Las normativas son reglas hechas por organismos gubernamentales que tienen fuerza de ley. Cada normativa es numerada y registrada en los volúmenes por número de título. Por ejemplo, las normativas de plaguicidas están en el Título 3 del Código de Normativas de California, y una referencia a la Sección 6670 del Título 3 podría citarse como (3 CCR 6770).

Los Códigos mencionados en esta Guía de Estudio se muestran a continuación con sus abreviaturas. El texto completo de las leyes y normativas puede encontrarse en Internet en los sitios Web que se muestran.

<b>Nombre del código</b>	<b>Abreviatura</b>	<b>Sitio Web</b>
Código de Normas de California Título 3	3 CCR	<a href="http://www.cdpr.ca.gov/docs/legbills/regshome.htm">www.cdpr.ca.gov/docs/legbills/regshome.htm</a>
Código de Normas de California Título 8	8 CCR	<a href="http://www.dir.ca.gov/samples/search/query.htm">www.dir.ca.gov/samples/search/query.htm</a>
Código de educación	EC	<a href="http://www.leginfo.ca.gov/calaw.html">www.leginfo.ca.gov/calaw.html</a>
Código de Alimentos y Agricultura	FAC	<a href="http://www.leginfo.ca.gov/calaw.html">www.leginfo.ca.gov/calaw.html</a>
Código Gubernamental	GC	<a href="http://www.leginfo.ca.gov/calaw.html">www.leginfo.ca.gov/calaw.html</a>
Código de Salud y Seguridad	HSC	<a href="http://www.leginfo.ca.gov/calaw.html">www.leginfo.ca.gov/calaw.html</a>
Código Laboral	LC	<a href="http://www.leginfo.ca.gov/calaw.html">www.leginfo.ca.gov/calaw.html</a>
Código del Vehículo	VC	<a href="http://www.leginfo.ca.gov/calaw.html">www.leginfo.ca.gov/calaw.html</a>
Código de Estados Unidos (ley federal)	USC	<a href="http://www.gpoaccess.gov/USCODE/index.html">www.gpoaccess.gov/USCODE/index.html</a>
Código de Normativas Federales	CFR	<a href="http://www.gpoaccess.gov/ECFR/">www.gpoaccess.gov/ECFR/</a>
Código de Seguros de Desempleo	UIC	<a href="http://www.leginfo.ca.gov/calaw.html">www.leginfo.ca.gov/calaw.html</a>

## **Capítulo I. Responsabilidades Especiales**

*La contratación de trabajadores agrícolas es un negocio único con responsabilidades jurídicas especiales. California ha impuesto estas responsabilidades especiales, requisitos de licenciamiento especiales y sanciones relacionadas para preservar la salud y la seguridad de los trabajadores, garantizar que se les pague el salario correcto por su trabajo y protegerlos de las prácticas inescrupulosas.*

*Aunque la mayoría de los requisitos especiales se tratan en otros capítulos de la Guía de Estudio, los requisitos que se aplican a la profesión en general se muestran a continuación.*

### **A. El examen**

Los contratistas de trabajadores agrícolas están obligados a rendir el examen de contratistas de trabajadores agrícolas de California cada dos años. Un contratista de trabajadores agrícolas que ha infringido cualquier ley relacionada estará obligado a rendir el examen al año siguiente de la infracción, o a petición del Comisionado Laboral (LC 1684(f)).

### **B. La licencia**

Para contratar trabajadores, usted debe:

- Tener y mostrar una licencia válida y vigente de contratista de trabajadores agrícolas de California (LC 1683).
- Tener y mostrar un certificado federal válido y vigente de contratista de trabajadores agrícolas (LC 1684(g); 29 CFR 500.42).
- Estar registrado ante el Comisionado de Agricultura en cada condado en el que usted provee mano de obra (LC 1695(a)(8)).
- Tener un mínimo de \$25,000 en bonos publicados con el Comisionado Laboral (LC 1684(c)).
- Revelar a todas las personas que tienen un interés financiero en su empresa contratante. (LC 1684(a)).
- Cada año, inscribirse y participar en por lo menos ocho horas de clases educativas pertinentes aprobadas por el Comisionado Laboral del Estado.
- Notificar a DLSE sobre los cambios relacionados con funcionarios de la empresa, dirección, persona jurídica, asociaciones, etc.

Usted no puede:

- Vender o transferir cualquier parte de las utilidades de su negocio a menos que el Comisionado Laboral otorgue su consentimiento por escrito (LC 1698.1).
- Transferir su certificado federal (29 CFR 500.53).

### **C. Supervisores de capacitación**

Cada líder de equipo, capataz o cualquier otra persona que supervise, dirija o controle a cualquier trabajador agrícola en su nombre debe recibir información y capacitación sobre las leyes y reglamentos que rigen la seguridad y salud de los trabajadores, seguridad de plaguicidas y los términos y condiciones de empleo. Usted es responsable de suministrar la información y la capacitación (LC 1695(a)(9)).

DLSE recomienda que usted utilice esta Guía de Estudio para ayudar a capacitar a sus supervisores. Los requisitos de capacitación especial que se aplican a la seguridad de plaguicidas se examinan en el

### Capítulo III. Seguridad de plaguicidas.

El Gobierno federal exige que todos los supervisores de terreno tengan licencia como Empleados de Contratista de Trabajadores Agrícolas (FLCE, por sus siglas en inglés) (29 CFR 500.40) y que fueron capacitados en seguridad de plaguicidas (40 CFR 170.130). Usted es responsable de cualquier infracción de la ley federal cometido por cualquier FLCE que trabaja para usted (29 CFR 500.40).

#### **D. Contratación de trabajadores**

Usted o cualquier persona que actúe para usted, tienen estrictamente prohibido hacer cualquier declaración falsa o engañosa, verbal o por escrito, acerca de los términos, condiciones o existencia de empleo (LC 1696(2)).

Si sus empleados o el cultivador lo solicitan, usted debe tener una declaración por escrito (en inglés y en español) que muestre el importe de la tarifa que usted está recibiendo del cultivador y las tarifas de pago de los trabajadores (LC 1695(a)(5)).

Usted no podrá cobrar a un trabajador ningún tipo de cuota de inscripción o tarifa de empleo (LC 1698.3) o hacer una declaración falsa a los trabajadores sobre la necesidad de que ellos tienen que pagar una tarifa de transporte para conseguir un empleo (LC 1697.1).

Debe publicar su nombre y número de licencia de contratista de trabajadores agrícolas en la entrada de sus vehículos (LC 1696.2).

También debe publicar la tarifa de pago en todos sus vehículos (LC 1695(a)(7)).

Usted no puede transportar trabajadores a una sede de trabajo a menos que ya haya un acuerdo para proveer mano de obra allí (LC 1696.6, 1698.3). Si usted lleva a los trabajadores a una sede de trabajo y no hay trabajo disponible como se había prometido, debe pagarles la tarifa de pago acordada por todo el tiempo viajando a la sede de trabajo y todo el tiempo viajando de regreso (LC 1696.6).

Si tiene que alquilar un vehículo, se debe alquilarlo a una tarifa fija. Usted no puede alquilar vehículos por un porcentaje de sus ingresos (LC 1696.4).

Si hay una huelga o un bloqueo en un lugar de trabajo, usted debe avisar a sus trabajadores al respecto antes de llevarlos allí (LC 1696(3)).

Se prohíbe que usted cause interferencias a los trabajadores que están organizando un sindicato (LC 1152, 1153).

Antes de contratar trabajadores, el reglamento federal exige que usted les diga dónde serán empleados, las tarifas salariales, los tipos de cultivos en los que trabajarán, sus deberes de trabajo y la duración prevista de empleo.

También debe indicarles sobre los gastos de transporte, vivienda y otros beneficios, y si usted recibirá una comisión por las ventas de una tienda que sea de propiedad del cultivador (29 CFR 500.75).

Los trabajadores no deberán adquirir bienes o servicios únicamente de un contratista o un cultivador o cualquier persona que actúe para ellos (29 CFR 500.75).

Finalmente, las normativas federales le exigen publicar un aviso que muestre los derechos de los trabajadores bajo la Ley federal de Protección de Agricultura Estacional y Migrantes (MSPA, por sus siglas en inglés) (29 CFR 500.75(c)). El cartel está disponible en el Departamento de Trabajo de Estados Unidos en [www.dol.gov/esa/whd/mspa/](http://www.dol.gov/esa/whd/mspa/).

### **E. Contratación con cultivadores**

Para poder realizar un acuerdo de suministro de mano de obra a un cultivador, debe mostrar al cultivador su licencia de contratista de trabajadores agrícolas (LC 1696.7(a)(1)) y su certificado federal de contratista (29 CFR 500.42).

Los Contratistas de Trabajadores Agrícolas deben proporcionar una nómina de todos los empleados que trabajarán para el cultivador. La lista es un formulario proporcionado por el Comisionado Laboral e incluye el nombre, dirección, número de teléfono, número de seguro social y tiempo empleado con el cultivador (LC 1695.5). La nómina también es exigida en virtud de la normativa federal (29 CFR 500.60).

Se le prohíbe estrictamente dividir las tarifas con cualquier persona a quien usted suministra mano de obra, o con cualquiera de sus empleados (LC 1698.8).

### **F. Motivos para perder su licencia de contratista de trabajadores agrícolas**

Podrá ser revocada su licencia por cualquiera de las siguientes razones:

- Infracción de cualquier ley estatal o federal que rigen a los contratistas de trabajadores agrícolas, incluyendo la seguridad y salud, el pago de salarios, la falta de seguro de compensación del trabajador, etc.
- Poner cualquier información falsa en su solicitud.
- Cambio de cualquier condición bajo la cual fue emitida la licencia.
- Permitir a cualquier empleado conducir un vehículo de trabajo agrícola sin la licencia y certificación apropiada (LC 1690).

Además, usted debe pagar en el más breve plazo a las personas que tengan derecho a ello cualquier dinero o otras cosas de valor encargados a usted por otra persona para ese propósito (LC 1695(a)(3)).

Usted debe cumplir con todos los acuerdos legales que usted haga como contratista de trabajadores agrícolas (LC 1695(a)(4)).

Los contratistas de trabajadores agrícolas no podrán permitir deliberadamente que personas de mal carácter, prostitutas, apostadores, borrachos, etc. visiten sus instalaciones (LC 1698.6). No se puede enviar directamente o indirectamente a ninguna mujer o menor de edad a una casa de prostitución o un lugar utilizado para fines inmorales, incluyendo juegos de azar (LC 1698.4).

No se le concederá una licencia si vende o planea vender bebidas alcohólicas en los locales de su empresa (LC 1685).

La ley y normativas federales tienen prohibiciones similares (29 CFR 500.51). Se puede denegar o retirar su licencia si usted:

- Infringe cualquier ley estatal que rige a los contratistas de trabajadores agrícolas, incluyendo la seguridad y la salud, el pago de salarios, falta del seguro de compensación del trabajador, etc.
- Proporciona cualquier información falsa en la solicitud.
- No es la "parte real interesada" en la solicitud. (Esto significa que usted no puede solicitar en nombre de otra persona quien será realmente el Contratista de Trabajadores Agrícolas).
- Infringe cualquier ley o normativa federal que rigen a los contratistas de trabajadores agrícolas, o no ha podido obedecer una sentencia judicial obtenida por el Secretario del Trabajo.
- Fue condenado en los últimos cinco años por infringir una ley estatal o federal relacionada con juegos de azar o alcohol en relación con la contratación de trabajadores agrícolas o diversos delitos.
- Contrata a cualquier persona que se encuentra en este país ilegalmente.

## Gráfico de estudio del Capítulo I: Responsabilidades especiales

	Requisitos estatales	Requisitos federales
<b>El examen</b>	Rendir el examen cada dos años. Si usted incumple cualquier ley que regula a los Contratistas de Trabajadores Agrícolas (FLC, por sus siglas en inglés), debe rendir examen al año siguiente o a petición del Comisionado.	No se requiere examen.
<b>La licencia</b>	Debe tener licencia de FLC de California. Renovar cada año en el día de emisión. Registrar cada año ante el Comisionado de Agricultura en los condados donde usted suministra mano de obra. Usted no puede transferir el interés en empresas FLC sin el consentimiento del Comisionado Laboral.	Usted no puede contratar sin certificado federal disponible en el Departamento de Trabajo de Estados Unidos. Renovar cada año en la fecha de emisión
<b>Capacitación de supervisores</b>	Usted debe capacitar a todos sus supervisores en requisitos de seguridad y salud, seguridad de plaguicidas y términos y condiciones de empleo.	Las normativas federales exigen que los supervisores reciban licencia como Empleados de Contratista de Trabajadores Agrícolas (FLCE, por sus siglas en inglés). Se requiere capacitación en plaguicidas.
<b>Contratación de trabajadores</b>	Usted no puede hacer ninguna declaración falsa o engañosa a los trabajadores cuando los contrate. Publicar el nombre, número de licencia de contratista y tarifas de pago fuera del vehículo. Usted no puede cobrar una cuota de empleo o tarifa de inscripción. No puede transportar a los trabajadores a la sede de trabajo sin tener empleos para ellos. Si no hay ningún empleo como se había prometido, usted debe pagar a los trabajadores su salario regular para todos los tiempos de viaje. Si así lo solicita, usted debe proporcionar a los cultivadores y trabajadores una declaración escrita en inglés y español, mostrando las tarifas pagadas por el cultivador y los salarios pagados a los trabajadores. Debe revelar la existencia de una huelga o un bloqueo antes de contratar trabajadores. No debe interferir con las organizaciones sindicales.	Debe comunicar a los trabajadores dónde van a trabajar, cuánto tiempo, tipos de cultivos, funciones laborales, tarifas salariales y gastos de transporte, vivienda, etc. Debe revelar cualquier comisión que recibe de las ventas realizadas por los cultivadores a los trabajadores. No se podrá exigir a los trabajadores para comprar bienes y servicios exclusivamente del contratista, el cultivador o cualquier persona que actúe por ellos. Debe publicar un aviso de los derechos de los trabajadores bajo las leyes federales. (Disponible en el Departamento de Trabajo de Estados Unidos). Debe revelar la existencia de una huelga o un bloqueo antes de contratar trabajadores. No debe interferir con las organizaciones sindicales.
<b>Contratos con cultivadores</b>	Debe mostrar a su cultivador su licencia actual y vigente de contratista de trabajadores agrícolas. Debe proporcionar una nómina de todos los empleados que trabajarán para el cultivador. No puede dividir las tarifas con ninguna persona a quien suministra mano de obra, o con ninguno de sus empleados.	Debe mostrar su certificado federal a cualquier persona a quien presta servicios de contratista. Debe proporcionar la nómina a solicitud

<p><b>Motivos para perder su licencia FLC</b></p>	<p>Infracción de cualquier ley estatal o federal que rigen a los contratistas de trabajadores agrícolas, incluyendo la seguridad y salud, el pago de salarios, etc.</p> <p>Información falsa en la solicitud.</p> <p>Cambio en las condiciones con las que fue originalmente concedida la licencia.</p> <p>No pagar a los empleados todo el dinero y objetos de valor confiado a usted para ese propósito.</p> <p>Incumplimiento de todos los acuerdos legales que realice.</p> <p>No puede vender alcohol o licor en sus locales comerciales, enviar mujeres o menores de edad a cualquier lugar con fines inmorales o permitir que personas de mal carácter frecuenten sus instalaciones.</p>	<p>Infracción de cualquier ley federal que rige a los contratistas de trabajadores agrícolas.</p> <p>No obedecer una sentencia judicial obtenida por el Secretario del Trabajo.</p> <p>Información falsa en la solicitud.</p> <p>Cambio en las condiciones en que fue originalmente concedido el certificado.</p> <p>El solicitante no es la parte real interesada.</p> <p>La contratación de cualquier persona que se encuentra en el país ilegalmente.</p> <p>Condena a prisión en el periodo de los últimos cinco años por infringir cualquier ley estatal o federal relacionados con juegos de azar o alcohol en relación con las actividades de un FLC, o varios delitos.</p>
---	---	--

## **Capítulo II. Seguridad y salud**

*Proporcionar condiciones de trabajo seguras y proteger la salud de sus trabajadores son las tareas más importantes que tendrá como contratista de trabajadores agrícolas. Más organismos aplican normas de salud y seguridad que cualquier otra área que afectan a los contratistas de trabajadores agrícolas. Los funcionarios de salud locales, Comisionados Agrícolas del Condado, el Departamento de Servicios de Salud, DLSE, el Departamento de Regulación de Plaguicidas y la División de Seguridad y Salud Ocupacional (también denominado Cal/OSHA o DOSH) hacen cumplir las normas de seguridad y salud.*

*Las sanciones pueden ser muy altas. Por ejemplo, si usted infringe una normativa de Cal/OSHA para sanidad en terreno, la multa mínima es de \$750, y no proporcionar agua potable puede acarrear una pena de hasta \$25,000. Con tantos organismos que hacen cumplir las normas, se le pueden multar sanciones grandes si usted no sigue las normas. Estos organismos informan sobre los infractores de las normas de seguridad y salud al Departamento de Desarrollo de Empleo (EDD, por sus siglas en inglés) que a su vez está prohibido por ley a trasladar trabajadores a los contratistas que infringen las normas (HSC 5474.30). Le es conveniente seguir todas las reglas de seguridad y salud contenidas en este capítulo.*

### **A. Sanidad en Terreno**

#### **1. Instalaciones de baños y lavamanos**

Debe proporcionar un servicio de baños y lavamanos para cada sexo y para cada 20 empleados o fracción de ellos. Eso significa, por ejemplo, que para 20 empleados de sexo masculino y femenino, o menos, debe tener una instalación para varones y otra para mujeres; de 21 a 40 empleados, debe tener dos instalaciones; de 41 a 60 empleados, debe tener tres instalaciones y así sucesivamente (8 CCR 3457(c)(2)(A)). De nuevo, debe tener instalaciones separadas para varones y mujeres. Cuando usted emplea a menos de cinco empleados, no es necesario suministrar instalaciones separadas si la habitación tiene por lo menos un inodoro y se puede poner seguro desde el interior (8CCR 3457(c)(2)(A)).

Las normas para las instalaciones de baños y lavamanos se aplican siempre que usted emplea a cinco o más trabajadores durante dos o más horas en labores manuales (HSC 5474.22 y 23; 8 CCR 3457). Cuando usted emplee a menos de cinco trabajadores por menos de dos horas, debe suministrar transporte hacia y desde las instalaciones de baños y lavamanos si no hay ninguna en el terreno (8 CCR 3457(c)).

La instalación de lavamanos debe recibir aire fresco, y el tanque de agua debe contener por lo menos 15 galones (8 CCR 3457(c)(2)(B)(5); 17 CCR 8008(c)). El agua debe ser pura y recambiada según sea necesario. Usted debe colocar señales que indiquen que el agua es sólo para lavamanos. La instalación debe abastecerse con toallas de un solo uso y jabón, y mantenerse limpia (8 CCR 3457(c)(3)(G); HSC 5474.26; 17 CCR 8008). El agua puede drenarse de las instalaciones, pero no debe causar una molestia ni ningún tipo de contaminación (8 CCR 3457(c)(3)(H)).

Todos los baños deben tener mallas para evitar el ingreso de moscas y parásitos. Deben tener aire fresco, tienen puertas con cierre automático que puedan asegurarse desde el interior y ser privadas. La instalación debe tener por lo menos ocho pies

cuadrados (diez si hay un urinario). Las aguas residuales de baños químicos deben drenarse en un depósito de por lo menos 40 galones construidos para evitar la contaminación de los ocupantes, terreno o carretera (8 CCR 3457(c)(2)(B); HSC 5474.25; 17 CCR 8004).

Los tanques de baños químicos deben ser drenados en una alcantarilla o tanque séptico aprobado. Cuando se llenan las letrinas a una distancia de dos pies de la superficie, cubrir con dos pies de tierra compacta (8 CCR 3457(c)(3)(E) y (F); 17 CCR 8007. 8009). Si tiene cualquier pregunta acerca de la eliminación adecuada de los residuos, póngase en contacto con la agencia local de servicios de salud.

Las instalaciones deben estar siempre en orden de trabajo, limpias y abastecidas con productos químicos de control de olores y papel higiénico en un soporte adecuado en todo momento. Usted también debe mantener registros escritos de servicio y mantenimiento de las instalaciones de los dos últimos años (8 CCR 3457(c)(3)(B),(c),(D); 17 CCR 8006. 8010.8011).

Por último, deben construirse instalaciones de baños y lavamanos con materiales rígidos. La superficie interior debe ser de un color claro, lisa y fácil de limpiar. Las instalaciones de baños y lavamanos deben estar juntas y ubicadas en un radio de un cuarto de milla o a cinco minutos a pie del lugar de trabajo, o la distancia más corta entre estas dos opciones. Si el terreno lo hace demasiado difícil, la instalación debe estar lo más cerca de los trabajadores para que sean trasladados en vehículo (8 CCR 3457(c)(2)(B); HSC 5474.28; 17 CCR 8004.8008).

## 2. Instrucción y uso de instalaciones

Usted debe indicar a los empleados donde se encuentran las instalaciones y permitir a cada empleado utilizar las instalaciones a lo largo de la jornada (8 CCR 3457(c)(4). Además, debe indicar a sus empleados acerca de la importancia de la buena higiene para que pueda ayudar a reducir los riesgos derivados de la exposición al calor, enfermedad, retención de desechos corporales y sustancias químicas; indique a sus empleados que usen las instalaciones, beban agua a menudo, orinen a menudo, se laven las manos antes y después de utilizar los baños y se laven las manos antes de comer o fumar.

## 3. Agua potable

Usted debe proporcionar agua potable, fresca y pura cerca de donde están trabajando los empleados. Los empleados deben poder beber el agua en cualquier momento que lo deseen desde el principio hasta el final del turno. El agua debe dispensarse en tazas de uso único o por fuentes. Están prohibidos los cucharones y tazas comunes. Los contenedores de agua deben mantener la calidad del agua y tener un grifo o fuente para extraer el agua (8 CCR 3457(c)(1)(A)(B)(C); LC 2441). Los contenedores de agua tienen que limpiarse regularmente, rellenarse según sea necesario y cubrirse para mantener el agua limpia (8 CCR 3457(c)(3)(A)). Debe proporcionar agua potable sin considerar el número de trabajadores o el periodo que son empleados.

### **B. Prevención de Sobre Exposición al Calor (8 CCR 3395)**

La sobre exposición al calor excesivo puede causar una enfermedad grave o la muerte. La normativa de Prevención de Sobre Exposición al Calor de Cal/OSHA exige que:

- Usted proporcione acceso inmediato a agua potable fresca y limpia (como se describe anteriormente) en todo momento a los empleados. Debe proporcionar por

lo menos un cuarto de galón por trabajador por hora para el turno de trabajo entero antes que comience el turno. Los empleadores pueden empezar el turno con cantidades más pequeñas de agua si tienen procedimientos eficaces para la reposición durante el turno según sea necesario para permitir a los empleados beber un litro o más por hora. Se debe alentar el consumo frecuente de agua (8 CCR 3395 (c)).

- El acceso a la sombra se autorizará en todo momento, lo que significa que se deben colocar y abrir estructuras de sombra cerca de los trabajadores al comienzo del turno. Los empleados que sufren por sobre exposición al calor o que soliciten tomar un descanso para aliviar el calor deben recibir acceso a una zona con sombra que esté abierta al aire o que cuente con ventilación o refrigeración durante un período de no menos de cinco minutos (8 CCR 3395(d)).
- Se deberá proporcionar capacitación en los temas siguientes a todos los empleados en puestos de supervisión y no supervisión antes de ser asignados para

trabajar al aire libre (8 CCR 3395(e)):

1. Los factores de riesgo ambientales y personales de la sobre exposición al calor.
  2. Procedimientos del empleador para cumplir con las exigencias de esta norma.
  3. La importancia del consumo frecuente de pequeñas cantidades de agua, hasta 4 tazas por hora, cuando está caliente el ambiente de trabajo y los empleados suelen ser sudar más que lo habitual en el desempeño de sus funciones.
  4. La importancia de la aclimatación.
  5. Los diferentes tipos de sobre exposición al calor y los signos y síntomas comunes de la sobre exposición al calor.
  6. La importancia para los empleados de informar inmediatamente al empleador, directamente o a través de supervisor del empleado, los síntomas o signos de la sobre exposición al calor en ellos mismos, o en compañeros de trabajo;
  7. Se proporcionarán los procedimientos del empleador para responder a los síntomas de la posible sobre exposición al calor, incluidos los servicios médicos de emergencia si se vuelven necesarios.
  8. Los procedimientos del empleador para ponerse en contacto con los servicios médicos de emergencia y si es necesario, para el transporte de empleados a un punto donde puedan ser alcanzados por un proveedor de servicios médicos de emergencia.
  9. Los procedimientos del empleador para garantizar que, en caso de una emergencia, se pueda brindar y se brinden indicaciones claras y precisas para llegar al centro de trabajo según lo requieran los rescatistas.
- Los procedimientos deben ser por escrito. Los procedimientos que usted realizará para cumplir los requisitos deben estar por escrito y deben estar disponibles para los empleados y representantes de Cal/OSHA.
  - Se debe capacitar a los supervisores. Además de la capacitación de los empleados descrita anteriormente, los capataces y otros supervisores, antes de ser asignados para supervisar a los empleados que trabajan en condiciones calurosas, también deben recibir capacitación sobre cómo implementar los procedimientos por escrito de la compañía para la prevención de la sobre exposición al calor y qué hacer

cuando un empleado presenta síntomas de posible sobre exposición al calor, incluyendo los procedimientos de respuesta de emergencia.

## **C. Seguridad en Terreno**

### **1. Necesidades médicas**

Los botiquines de primeros auxilios deberán mantenerse en la sede de la granja o en autobuses de transporte. En ubicaciones remotas, se deben tomar medidas con antelación para la atención médica inmediata en caso de lesiones graves. Esto puede lograrse mediante instalaciones in situ o dispositivos adecuados para el transporte rápido de la persona lesionada a un médico, o sistema de comunicación para ponerse en contacto con un médico, o combinaciones de éstos que evitarán retrasos innecesarios en el tratamiento. Deberá haber por lo menos 1 empleado con capacitación para la administración primeros auxilios de emergencia por cada 20 empleados en cualquier ubicación remota (8 CCR 3439).

### **2. Herramientas**

No se podrá utilizar postes de metal o cualquier poste que conduzca electricidad para la recolección de frutas, recolección de nueces, etc. No deben utilizarse herramientas conductivas (escaleras metálicas, tuberías de riego, etc.) donde haya una posible exposición a líneas de alta tensión hasta que los empleados hayan sido capacitados sobre los riesgos asociados a esta exposición. Los supervisores deben inspeccionar el área de trabajo en huertos y otras áreas plantadas para determinar si hay una posible exposición a líneas de alta tensión y advertir a los empleados sobre el peligro (8 CCR §3455).

No podrán utilizarse herramientas de mango corto (menos de cuatro pies de largo) para desbroce, adelgazamiento o colocación de conos en una posición encorvada, arrodillada o en cuclillas. No se pueden utilizar herramientas de mango largo como herramientas de mango corto (8 CCR 3456). Las sierras de podar vegetales deben tener la parte no utilizada de la hoja cubierta con una barrera instalada para evitar que los empleados tengan contacto con la hoja de la sierra (8 CCR 3447).

Cuando se utilizan escaleras en operaciones agrícolas, se deberán mantener en buen estado. Se colocarán las escaleras de manera que tengan un apoyo seguro. Las escaleras no se deberán colocar encima de cajas, barriles o otras bases inestables para obtener altura adicional (8CCR §3278).

### **3. Equipos**

Los tractores deben tener protectores que cubran todas las piezas móviles tales como engranajes y cadenas que puedan atrapar el cuerpo o ropa de los trabajadores. El árbol de transmisión del tractor (Toma de Fuerza o PTO) deben estar cubiertas y el tractor debe tener calcomanías de seguridad advirtiendo que el árbol de transmisión de la unidad debe estar cubierto. Las ruedas traseras en los tractores deben tener defensas o estar separadas 64 pulgadas. Las piezas que continuarán moviéndose después que apague el vehículo deben tener señales de advertencia de seguridad, y si el tractor se fabricó después de 01/JUN/77, debe hacer una advertencia sonora hasta que las piezas dejen de moverse.

Los tractores deben tener un freno de estacionamiento positivo que no se desactive por la vibración del tractor (8 CCR 3440). Los tractores fabricados después de 1976 también deben tener una estructura de protección contra volcaduras (ROPS, por sus

siglas en inglés) para proteger al conductor en caso de volcadura del tractor. La ROPS también protegerá al conductor contra caídas de objetos. La ROPS no es necesaria para tractores de bajo perfil usados en edificios, invernaderos y huertos (8 CCR 3651).

Los molinillos, cortadores y molidores motorizados deberán estar protegidos para evitar el contacto accidental. Las máquinas con rollos de alimentación deben tener una barra de seguridad o trapecio para detener la máquina. Los molinillos rotatorios con cuchillas horizontales deben tener escudos que se extiendan por debajo de la hoja inferior y tener protectores delantero y trasero (8 CCR 3445). El girador en los esparcidores rotativos horizontales deberá estar protegido por una baranda o barra para evitar posibles lesiones. Las puertas de acceso a todo el equipo deben estar marcadas con señales de advertencia (8 CCR 3442).

Los transportadores de tornillo de siete pies o menos por encima del nivel de trabajo deberán estar protegidos. Los barrenos deben tener protectores de rejilla o deflectores sólidos. Los deflectores no pueden ser de más de 1 1/2 pulgadas de ancho o más cerca de 3 1/2 pulgadas del transportador rotatorio. La apertura más grande de los protectores de rejilla para insertar materiales no puede ser mayor que 4 3/4 pulgadas o 10 pulgadas cuadradas. La apertura no puede estar más cerca de 2 1/2 pulgadas del transportador rotativo (8 CCR 3446).

Los cargadores portátiles de sacos, barrenos, elevadores o transportadores de arrastre deben estar protegidos y pueden tener un único control inicial al que debe acceder fácilmente el operador (8 CCR 3446).

Las pozas, estanques, tanques de agua o reservorios permanentes que estén a cuatro o más pies de profundidad deben tener una escalera si la forma de la estructura dificulta salir (8 CCR 3448).

En silos, los brazos de barrido en la superficie superior deben estar protegidos (8 CCR 3440).

#### 4. Funcionamiento seguro de maquinaria

Es su responsabilidad instruir a los empleados sobre la operación segura y mantenimiento de todos los equipos que utilizarán los empleados. Esta instrucción debe producirse antes de utilizar la máquina por primera vez y una vez al año en adelante. Como mínimo, usted debe indicarles lo siguiente: Mantener todos los protectores en su lugar mientras la máquina está encendida; no permitir pasajeros innecesarios; detener el motor, cortar la energía eléctrica y esperar a que todas las piezas se detengan antes de trabajar dentro o encima de la máquina; asegurarse que todo el mundo despeje la máquina antes de iniciar y operarla; tener cuidado con los cables de alta tensión (8 CCR 3441 (a)). Nunca permita que ningún equipo o material se acerque a 10 pies de una línea eléctrica de alta tensión. Si usted tiene que trabajar a menos de 10 pies, pida a la empresa de energía eléctrica que corte la energía de las líneas (8 CCR 2946(b)).

Si se requiere que los empleados realicen mantenimiento, reparen, despejen o desatoren máquinas, se deben cumplir los procedimientos apropiados de bloqueo y los empleados deben capacitarse en dichos procedimientos. Los procedimientos deben abordar el control de todas las fuentes de energía en la máquina y cómo se controlará la máquina para evitar el movimiento involuntario (bloqueo, seguro, candado, etc.). (8CCR §3314).

Cualquier máquina agrícola que se mueva por sus propios medios debe tener un operador en los controles principales o tener controles remotos en la estación del trabajador. Si la máquina se mueve a menos de dos millas por hora siguiendo el sentido del surco de tierra, los controles remotos sólo tienen que tener frenos que detengan inmediatamente el vehículo. El trabajador debe tener una visión clara de los empleados cercanos (8 CCR 3441 (b)).

Los empleados que están dentro de un equipo agrícola que es remolcado deben ser capaces de enviar señales al controlador o ser capaces de detener el equipo remolcado en caso de emergencia (8 CCR 3441).

Los empleados deben ser capaces de llegar con seguridad a la parte superior para cargar o descargar cargas elevadas en los vehículos (8 CCR 3441 (h)).

Los vehículos agrícolas deberán ser reabastecidos de combustible en forma segura: el motor debe estar apagado mientras el vehículo está siendo reabastecido, cualquier derrame debe ser limpiado o evaporado antes de reiniciar el motor, las tapas de combustible deberán ser colocadas nuevamente antes de reiniciar el motor; si el reabastecimiento se realiza con contenedores portátiles, sólo se deberán usar contenedores con tapas con cierre automático e inhibidores de chispa, y se mantiene el contacto metal a metal entre el tanque de combustible y el contenedor (8CCR 3319).

## 5. Dispositivos de seguridad

Debe indicar sus empleados usar los equipos de protección es decir proteger su cabeza, ojos, rostro, cuerpo, manos y pies de los peligros derivados del trabajo del empleado (8 CCR 3380 hasta 3385). Usted debe asegurarse que los empleados realmente usen la protección y que no usen relojes, anillos u otras joyas cerca de maquinaria móvil o cualquier equipo eléctrico (8 CCR 3386).

## 6. Trasquilado de ovejas

El piso hecho de tela o material similar debe estar totalmente estirado y asegurado a intervalos de cuatro pies alrededor del borde exterior del piso. Los sujetadores deben estar instalados 1/3 de la longitud de cada brazo de soporte y asegurados al soporte principal. Las correas de cuero deben pasar a través de la anilla del lado de separación del piso de trasquilado. Cada correa debe tener una pesa unidad que extraerá los sujetadores con seguridad si han caído o soltado. Los corrales de captura y separación deben tener barreras que eviten que las ovejas causen molestias al trasquilador (8 CCR 3454).

## 7. Seguridad de plaguicidas

Ver el Capítulo III. Seguridad de plaguicidas

### **D. Programa de prevención de lesiones y enfermedades**

California exige que todos los empleadores tengan un programa de prevención de lesiones y enfermedades (IIPP, por sus siglas en inglés) por escrito (CCR 8 3203). Los contratistas de trabajadores agrícolas no son una excepción. El programa y registros asociados deberán presentarse a los inspectores de Cal/OSHA a petición.

La "Guía para desarrollar su Programa de Prevención de Lesiones y Enfermedad en su Centro de Trabajo" de CAL/OSHA, un programa modelo, y formularios está disponibles en [www.dir.ca.gov/dosh/PubOrder.ASP](http://www.dir.ca.gov/dosh/PubOrder.ASP). Además, los servicios de consulta de Cal/OSHA ofrecen asistencia gratuita a los empleadores para ayudarles a desarrollar

un buen programa. El servicio de consulta está completamente separado de la Subdivisión de Aplicación del Cal/OSHA. Si usted solicita la ayuda del Servicio de Consulta, no arriesgue ser informado ante aplicación si usted actualmente no está cumpliendo los requisitos del IIPP. Sin embargo, cuando un consultor de Cal/OSHA identifica un peligro grave o inminente, usted debe cooperar con el consultor para eliminar el riesgo en un período razonable de tiempo. Si usted se niega a corregir el peligro, entonces debe comunicarse con la unidad de aplicación.

Brevemente, cada IIPP debe incluir:

- Identificación de la(s) persona(s) responsable(s) de implementar el programa.
- Un sistema de capacitación, recapacitación, recompensa y medidas disciplinarias que asegure que los empleados sigan las normas de seguridad.
- Un sistema de comunicación con sus empleados acerca de la seguridad y salud en un lenguaje/manera que los trabajadores puedan entender y que los aliente a informar los peligros sin temor al castigo. El sistema debe incluir reuniones, comités de gestión de mano de obra, programas de capacitación, publicaciones, comunicaciones escritas y una manera en que los empleados informen los peligros sin dar su nombre. (No es necesario que los empleadores con 10 o menos empleados tengan comunicaciones por escrito).
- Un sistema de identificación de riesgos que incluya la primera evaluación del lugar de trabajo, inspecciones periódicas, evaluación de nuevos procedimientos, procesos, equipos, sustancias y cualquier nuevo riesgo llevado a su atención.
- Investigaciones de lesiones o enfermedades ocupacionales.
- Un procedimiento para corregir rápidamente las condiciones de trabajo insalubres o peligrosas.
- Capacitación en seguridad y salud para los empleados y supervisores cuando el programa se inicia en primer lugar, nuevos empleados, empleados que hacen nuevas tareas, y toda persona cuando se introducen nuevas sustancias, procesos, procedimientos o equipos, o cuando se reconocen nuevos peligros.
- Registros que muestren inspecciones periódicas, medidas adoptadas para corregir los peligros y el nombre del inspector. Los registros se deben conservar por tres años. (Los empleadores con menos de 10 empleados deben conservar los registros sólo hasta que se corrija el peligro).
- Registros que muestren capacitación en seguridad y salud que incluyan el nombre del empleado, el nombre del instructor, la fecha de capacitación y el tipo de capacitación. Los registros se deben conservar por tres años. (Los empleadores con menos de 10 empleados deben mantener un registro simple de instrucciones dadas a los empleados). Usted no necesita mantener los registros de capacitación para los empleados que han trabajado menos de un año, pero debe entregarlos a los empleados cuando dejen el empleo.

## **E. Derechos de los trabajadores**

Los trabajadores pueden presentar denuncias ante el Estado sobre condiciones de trabajo inseguras. El estado investigará la denuncia y no se revelará el nombre del empleado (LC 6309). Los trabajadores pueden hablar con los inspectores durante una inspección de seguridad (LC 6314) y se les debe comunicar acerca de los riesgos de trabajo. Los trabajadores podrán negarse a trabajar en condiciones peligrosas sin ser despedidos (LC 6311). No puede despedir o castigar a los trabajadores que presentan

denuncias de seguridad o se nieguen a trabajar en condiciones peligrosas (LC 6310, 6312). Los trabajadores que son despedidos o castigados pueden presentar una queja ante el Comisionado Laboral (LC 6312). Las denuncias al Comisionado Laboral serán investigadas y en última instancia pueden ser sujetas a una audiencia formal (LC 98.7). Los trabajadores que podrían ser perjudicados por plaguicidas también tienen todos estos derechos.

## **F. Publicaciones requeridas**

Usted debe poner aviso de las siguientes publicaciones, disponibles en [www.dir.ca.gov/dosh/PubOrder.asp](http://www.dir.ca.gov/dosh/PubOrder.asp):

- "Protección de la Seguridad y Salud en el Trabajo" enumera los derechos y responsabilidades básicos del empleador y empleado en relación con las normas de seguridad y salud. Explica las infracciones y enumera las sucursales (8 CCR 340).
- "Resumen Anual de Lesiones y Enfermedades Ocupacionales" (formulario 300A de Cal/OSHA) es un registro de todas las lesiones que sus empleados han sufrido durante el año. Se debe publicar una vez al año en febrero (8 CCR 14301).

## **G. Informes de lesiones y muertes**

DIR Division of Labor Statistics & Research  
455 Golden Gate Ave., 9th Flr.  
San Francisco, CA 94102  
415-703-4780  
P.O. Box 420603  
San Francisco, CA 94142-0603

Si un empleado muere o resulta gravemente herido en el trabajo, usted debe informar el incidente inmediatamente por teléfono o por fax a la oficina más cercana de Cal/OSHA (8 CCR 342(0)). Todas las lesiones o enfermedades relacionadas con el trabajo, independientemente de la severidad, también deberán comunicarse a su compañía de seguros de compensación del trabajador y a la División de Estadísticas Laborales e Investigación de California en un periodo no mayor de cinco días (8 CCR 14001).

## Gráfico de estudio para el Capítulo II: Seguridad y salud

### Normas de salud y seguridad

Muchos organismos aplican las normas de seguridad y salud de California, entre ellos el Comisionado Laboral, el Comisionado de Agricultura del Condado, los funcionarios locales de salud, el Departamento de Servicios de Salud, el Departamento de Alimentos y Agricultura y la División de Seguridad y Salud Ocupacional (también llamado Cal/OSHA o DOSH).

Estos organismos informan sobre los infractores al Departamento de Desarrollo de Empleo (EDD, por sus siglas en inglés) quien está prohibido por ley referir trabajadores a los contratistas que infrinjan estas normas. Estas normas son aplicables cuando se da empleo a cinco o más trabajadores por dos o más horas. La pena mínima por infringir una sola normativa de saneamiento de Cal/OSHA aplicable a lasanidad en terreno es \$750.

### Sanidad en Terreno

Usted debe proporcionar agua potable pura y fresca, dispensado por una fuente o en tazas desechables desde un recipiente limpio, tapado, que mantenga la calidad del agua. Los cucharones y tazas de uso común están estrictamente prohibidos. El agua debe estar ubicada cerca, y los empleados deben ser capaces de beber el agua en cualquier momento que lo deseen.

Cuando se emplean a cinco o más trabajadores durante dos o más horas, usted debe proporcionar un servicio de baños y lavamanos por cada 20 empleados o su fracción. Si tiene 21 empleados, debe tener 2 baños y 2 centros de lavamanos. Cuando se emplea a menos de 5 trabajadores por menos de 2 horas, usted debe transportar a los trabajadores a las instalaciones cercanas.

Las instalaciones de lavamanos deben contener por lo menos 15 galones de agua pura, limpia, deben reabastecerse con regularidad y deben mantenerse en condiciones de higiene, ventiladas y abastecidas con jabón y toallas desechables. El agua que no causa ningún tipo de contaminación puede drenarse de las instalaciones. Publicar anuncio que el agua es sólo para lavamanos, no para beber.

Deben proporcionarse retretes separados para hombres y mujeres si hay cinco o más empleados. Todas las instalaciones deben estar ventiladas, tener puertas con cierre automático y con llave desde adentro, ser privadas y protegidas con mallas para evitar que ingresen moscas y parásitos. Las instalaciones deben mantenerse en condiciones de higiene, operativas y abastecidas con productos químicos de control de olor y papel higiénico en un soporte adecuado. Las aguas residuales de los retretes químicos deben vaciarse en una alcantarilla o un tanque séptico aprobado. Las letrinas que están llenas hasta un rango de 2 metros de la superficie deben ser cubiertas con 2 pies de tierra compactada. Los registros de servicio y mantenimiento de las instalaciones deben ser mantenidos y conservados dos años.

Las instalaciones deben hacerse de material rígido, liso y fácilmente limpiable de un color claro.

Las instalaciones deben estar a ¼ de milla o 5 minutos a pie de distancia, o en terrenos abruptos, lo más cerca que un vehículo pueda transportar.

Usted debe promover buenas prácticas de salud entre sus empleados para reducir los riesgos derivados de la exposición, enfermedades contagiosas, residuos químicos y

retención de orina. Indique a sus empleados lavarse las manos antes y después de usar el inodoro y antes de comer y fumar. Indíqueles beber agua a menudo y orinar con frecuencia.

### **Prevención de sobre exposición al calor**

Se exige a los empleadores de trabajadores al aire libre:

Capacitar a todos los empleados y supervisores acerca de la prevención de la sobre exposición al calor.

Proporcionar suficiente agua dulce para que cada empleado pueda beber por lo menos 1 litro por hora y alentarlos a hacerlo.

Proporcionar acceso a la sombra durante por lo menos 5 minutos de descanso cuando un empleado crea que necesita un período de recuperación preventiva. El empleado no debe esperar hasta que se sienta enfermo para hacer eso.

Desarrollar e implementar procedimientos por escrito para cumplir con la norma de prevención de la sobre exposición al calor.

### **Seguridad en Terreno**

Coordinar atención médica de emergencia por adelantado. Los empleados o capataces deben conocer el nombre y la ubicación de la instalación médica. En ubicaciones remotas, proporcionar instalaciones in situ, transporte rápido o una forma confiable para llamar a un médico. Una persona de cada 20 trabajadores debe tener capacitación en primeros auxilios, y debe contar con un botiquín de primeros auxilios.

Los postes de metal o postes que conducen electricidad no podrán utilizarse para la recolección de fruta, recolección de nueces, etc. Se prohíbe las herramientas de mango corto, tales como azadas, que deben utilizarse en una posición encorvada, arrodillada o cuclillas. Las herramientas de mango largo no pueden utilizarse como herramientas de mango corto.

Se debe proteger la parte no usada de las hojas de las sierras de vegetales.

Las máquinas motorizadas deben tener protectores en su lugar mientras son utilizados.

Los tractores deben tener dispositivos de protección para el conductor; las piezas móviles y árboles de transmisión deben estar cubiertos.

Las puertas de acceso deben estar cerradas cuando la máquina está funcionando y claramente marcadas con señales de advertencia.

Las piezas que giran después de apagar la máquina deben estar marcadas con señales de advertencia o tener una alarma sonora.

Debe indicar a sus empleados sobre el funcionamiento seguro del equipo cuando lo utilizan en primer lugar y una vez al año en adelante. Indique a los empleados mantener los protectores en su lugar, apagar la máquina y esperar a que todas las piezas se detengan antes de trabajar en el equipo; despejar la máquina cuando se la inicia; y no trabajar a una distancia de 10 pies de cables de alta tensión.

Debe indicar los empleados, y asegurarse que llevan los equipos de seguridad personal necesarios para proteger la cabeza, ojos, rostro, cuerpo manos y pies de los empleados contra los riesgos del trabajo.

Los empleados que están dentro de un equipo agrícola que es remolcado deben ser capaces de detener el equipo remolcado o enviar señales al conductor en caso de

emergencia. Los trabajadores deben tener acceso seguro a la parte superior de una alta carga.

### **Programa de prevención de lesiones y enfermedades (IIPP, por sus siglas en inglés)**

Todos los empleadores de California deben tener un Programa de Prevención de Lesiones y Enfermedades por escrito. El IIPP y los registros asociados deben presentarse a los inspectores de Cal/OSHA a petición. CAL/OSHA proporciona materiales escritos y servicios de consulta gratuitos para ayudar a los empresarios a desarrollar un IIPP. Los consultores de CAL/OSHA no informan ni citan a los empleadores que están incumpliendo. Sin embargo, si un consultor de Cal/OSHA identifica un peligro grave e inminente y un empleador se niega a cooperar con el consultor para eliminar el peligro en un período razonable, el empleador será informado a un investigador de Cal/OSHA.

El IIPP debe incluir:

- El nombre de la persona que lleva a cabo el programa.
- Un sistema que garantiza que los empleados cumplan con el programa.
- Un sistema para comunicar a los empleados sobre los peligros, incluyendo informes de riesgos sin temor al castigo.
- Investigaciones de lesiones o enfermedades ocupacionales.
- Un procedimiento para la oportuna corrección de los peligros.
- Capacitación en seguridad y salud para empleados y supervisores.
- Un sistema de mantenimiento de registros que muestre las inspecciones, corrección de riesgos y capacitación programados. Los registros deberán conservarse tres años.

### **Derechos de los trabajadores**

Usted no puede despedir o sancionar a un trabajador que presente una denuncia de seguridad o se niegue a trabajar en condiciones peligrosas.

Los trabajadores podrán presentar denuncias confidenciales y pueden hablar con los inspectores durante las inspecciones.

Cualquier trabajador que sea castigado debido a un problema de seguridad puede presentar una denuncia al Comisionado Laboral. La denuncia será investigada y puede conducir a una audiencia formal.

Los trabajadores deben ser informados de los riesgos del trabajo.

### **Publicaciones**

"Seguridad y Protección de la Salud en el Trabajo" enumera los derechos y responsabilidades de los trabajadores y los empleadores.

"Resumen Anual de Lesiones y Enfermedades Ocupacionales" enumera todas las lesiones que han sufrido sus empleados durante un año. Se publica una vez al año, de febrero a abril.

### **Lesiones y muerte**

Informe las lesiones y muerte ocurridas en el trabajo a Cal/OSHA inmediatamente.

Informe todas las lesiones o enfermedades ocupacionales a su aseguradora de compensación del trabajador y a la División de Estadísticas Laborales e Investigación de DIR en un plazo de 5 días.

### **Capítulo III. Seguridad de plaguicidas**

#### **NOTIFICACIÓN IMPORTANTE**

*El sitio Web del Departamento de Regulación de Plaguicidas (CDPR, por sus siglas en inglés), [www.cdpr.ca.gov](http://www.cdpr.ca.gov), tiene la información más reciente sobre plaguicidas y también proporciona un vínculo a información de contacto de los Comisionados Agrícolas locales del condado. Estos organismos harán lo mejor para informarle cuando nuevas normativas entren en vigor, pero es su responsabilidad obedecer todas las leyes y normativas vigentes; protéjase a sí mismo manteniéndose informado.*

*Muchos plaguicidas agrícolas son sumamente tóxicos y peligrosos para usted y para sus trabajadores. Es muy importante que conozca los requisitos esenciales de seguridad descritos en este capítulo. El CDPR regula el uso de plaguicidas (FAC 12981). El CDPR y el Comisionado Agrícola local del condado hacen cumplir las normativas. La infracción de las normativas acarrea sanciones civiles y penales. El Comisionado de Agricultura local del condado es la primera fuente de información sobre plaguicidas y las normativas de seguridad que usted debe seguir para proteger a usted y a sus trabajadores de plaguicidas peligrosos. Para obtener una lista de los Comisionados Agrícolas del condado, visite [www.cdfa.ca.gov/exec/county/county\\_contacts.html](http://www.cdfa.ca.gov/exec/county/county_contacts.html).*

*Este capítulo se divide en dos partes: la primera parte declara las normas de seguridad que usted debe seguir para proteger a los trabajadores que hacen trabajo de terreno común, pero no trabajan con plaguicidas. La segunda parte indica las normas de seguridad que se deben seguir para los trabajadores que manejan realmente plaguicidas. Si va a contratar trabajadores para mezclar, cargar, aplicar, transportar o manipular de cualquier manera los plaguicidas, usted debe tener una licencia especial. La segunda parte describe los requisitos de concesión de la licencia.*

#### **A. Requisitos de seguridad para los trabajadores de terreno que NO aplican ni manipulan plaguicidas**

Como empleador, usted es responsable de la seguridad de sus empleados (3CCR 6702). Usted debe prepararse de antemano para la seguridad de sus trabajadores obedeciendo a intervalos de seguridad, capacitando a los empleados, proporcionando y exigiendo a los empleados llevar ropa protectora, proporcionando información a los empleados acerca de los plaguicidas. Cada uno de estos requisitos se describe a continuación.

##### **1. Los trabajadores de terreno deberán recibir una capacitación sobre seguridad de plaguicidas**

El Departamento de Regulación de Plaguicidas (DPR, por sus siglas en inglés) exige que todos los contratistas de trabajadores agrícolas se aseguren que todos sus trabajadores de terreno, incluyendo aquellos que no aplican ni manipulan plaguicidas de ninguna manera, hayan sido capacitados en seguridad básica de plaguicidas en

County Agricultural  
Commissioners  
[www.cdfa.ca.gov/exec/county/  
county\\_contacts.html](http://www.cdfa.ca.gov/exec/county/county_contacts.html)

Departamento de Regulación de  
Plaguicidas de California  
[www.cdpr.ca.gov](http://www.cdpr.ca.gov)

CDPR Worker Protection  
Information  
[www.cdpr.ca.gov/docs/license/  
workprot.htm](http://www.cdpr.ca.gov/docs/license/workprot.htm)

algún momento en los últimos cinco años (3CCR 6764). La información debe presentarse a los trabajadores de una manera que les sea fácil de entender. Los materiales de capacitación pueden ser escritos o audiovisuales, pero el instructor debe responder a las preguntas de los trabajadores de terreno (3CCR 6764). El Departamento de Regulación de Plaguicidas de California (DPR) está cooperando con el gobierno federal en este nuevo programa mientras se desarrollan nuevas normativas estatales que serán iguales a las normativas federales. Este requisito de capacitación debe incluir temas como los efectos sobre la salud de la exposición a los plaguicidas, los síntomas de envenenamiento por plaguicidas, maneras en que los plaguicidas ingresan al cuerpo, botiquín de primeros auxilios y procedimientos de descontaminación, peligro de residuos de plaguicidas en ropa y contenedores, así como información acerca de las restricciones de ingreso al terreno, anuncios, y otra información básica que se describe con más detalle más adelante en este capítulo (3CCR 6764).

Los trabajadores de terreno deberán recibir una capacitación de un instructor calificado. Los instructores calificados incluyen (a) aplicadores privados certificados, (b) aplicadores calificados con un certificado, (c) personas que han pasado un examen escrito y mantienen una licencia válida de "calificación personal" o un certificado emitido por el Departamento de Regulación de Plaguicidas (por ejemplo, un piloto aprendiz o agente designado) o (d) personas que completen un curso de "Programa de Capacitación de Instructores" aprobado por el DPR. Un Programa de Capacitación de Instructores es la forma más fácil para convertirse en un instructor calificado. Póngase en contacto con el Programa de Certificación y Concesión de Licencias de DPR para obtener información acerca de este programa.

Usted debe ser capaz de demostrar a los inspectores estatales y federales que los trabajadores de terreno están capacitados adecuadamente, pero no tiene que conservar registros formales de la capacitación. Una forma de documentar la capacitación es participando en el Programa Voluntario de Verificación de Capacitación. Cuando usted participa en este programa, un instructor calificado proporcionará a los trabajadores de terreno capacitados tarjetas de verificación de capacitación que demuestren que han sido debidamente capacitados. Luego los trabajadores de terreno conservan las tarjetas como propiedad personal, y pueden mostrarlas a los inspectores como prueba que han cumplido con los requisitos de capacitación. Como parte del Programa de Verificación, usted también acuerda mantener ciertos registros sobre las personas capacitadas, quién realizó la capacitación, y cuándo y dónde fueron capacitados.

Si usted no participa en el Programa de Verificación, los funcionarios estatales y federales recomiendan que conserve, durante cinco años, los registros de todos los empleados que recibieron la capacitación. Los registros deben incluir el nombre y la firma del instructor y de cada aprendiz, la fecha de la capacitación y la dirección donde se dio la capacitación.

## 2. Advertencias

Antes de ingresar al terreno, el operario agrícola debe indicarle si el terreno ha sido tratado con plaguicidas, el nombre de los plaguicidas, la fecha en que se aplicaron, el intervalo de seguridad y las precauciones que se deben tomar (3 CCR 6618). Los "Intervalos de Seguridad" se explican en el tema 5 más adelante. Una vez que el cultivador le ofrece esta información, entonces se le exige, y usted es el único

responsable, comunicarla a sus empleados y asegurarse que la entienden (3 CCR 6618).

### 3. Los trabajadores deben ser informados acerca de los plaguicidas

Si hay alguna posibilidad que sus trabajadores pueden quedar expuestos a plaguicidas, usted debe hacer disponible un "programa de comunicación de peligros" por escrito (3 CCR 6761). Esto significa que antes de entrar en un terreno tratado, usted debe proporcionar a sus trabajadores un folleto llamado "Serie de Información de Seguridad de Plaguicidas (PSIS) A-9". Los panfletos PSIS A-9 están disponibles en inglés, español y punjabi en [www.cdpr.ca.gov/docs/whs/psisenglish.htm](http://www.cdpr.ca.gov/docs/whs/psisenglish.htm). Debe leer el PSIS A-9 a sus trabajadores en un idioma que comprendan.

Además del PSIS A-9, debe poner a disposición de sus trabajadores, sus médicos, o sus representantes, previa solicitud, los registros de plaguicidas conservados por el operador de la propiedad, que incluyen: a) la lista de los plaguicidas aplicados al terreno en los últimos dos años; b) hojas adicionales PSIS (hay muchos otros además del A-9) que describen diversos plaguicidas, el uso adecuado, los síntomas relacionados, y el tratamiento médico recomendado; y c) la Fichas de Datos de Seguridad de Materiales (MSDS), que son descripciones técnicas de un plaguicida. El operador de la propiedad debe comunicarle dónde se conservan estos registros.

Es posible que usted tenga que seguir algunos procedimientos adicionales para obtener información según el programa de comunicación de peligros. Estos procedimientos están contenidos en 3 CCR 6761. (Ver [www.cdpr.ca.gov/docs/legbills/calcode/030303.htm#a6761](http://www.cdpr.ca.gov/docs/legbills/calcode/030303.htm#a6761))

### 4. Usted debe hacer los preparativos antes de permitir que los trabajadores de terreno ingresen a un terreno.

Antes de entrar a un terreno en el que cualquiera de sus empleados podría estar expuesto a plaguicidas, usted debe:

- Planificar la atención médica de emergencia mediante la selección de antemano de un centro médico que le brindará la atención de emergencia. El supervisor de terreno o los empleados deben conocer el nombre y la ubicación del centro médico (3 CCR 6766). Una buena manera de proporcionar esta información es publicar el nombre y número de teléfono del centro.
- Proporcionar instalaciones para lavarse las manos por cada 20 empleados (3 CCR 6768; 8 CCR 3457 (c) (2) (A)). Los requisitos para las instalaciones de lavamanos de manos se explican en el Capítulo II. Seguridad y Salud.
- Conozca, y enseñe a su supervisor de terreno y empleados, los síntomas de envenenamiento de plaguicidas organofosforados y carbámicos (3 CCR 6764). Estos síntomas incluyen: dolor de cabeza, náuseas, vómitos, calambres, debilidad, visión borrosa, pupilas puntiformes, dificultad para respirar, nerviosismo, sudoración / piel fría y húmeda, ojos llorosos, babeo o espuma por la boca, espasmos musculares, erupciones dérmicas, coma. Los panfletos PSIS B-2 y B-4 tienen detalles adicionales acerca de estos plaguicidas. Los panfletos están disponibles por el Comisionado de Agricultura local del condado.
- Lleve de inmediato los empleados que presenten síntomas de intoxicación por plaguicidas a ver a un médico (3 CCR 6766). Si los empleados entran en contacto

directo con plaguicidas, usted debe decirles que se laven inmediatamente y si es necesario, llévelos directamente a un médico. Los procedimientos básicos de primeros auxilios para envenenamiento por plaguicida se explican en el PSIS A-4 (ver la información a la izquierda). Asegúrese que usted y su supervisor de terreno conozcan los procedimientos que se explican en él.

## 5. Intervalo de Entrada Restringida (REI, por sus siglas en inglés)

A "intervalo de entrada restringida," es la cantidad de tiempo que debe transcurrir antes que las personas puedan entrar en un terreno tratado sin usar ropa de protección especial. Nunca entre a ningún terreno tratado por ningún motivo hasta que el intervalo de entrada restringida haya expirado (3 CCR 6770). ("Terreno" significa cualquier área en la que se puede tener un cultivo, incluyendo, por ejemplo, los invernaderos).

Los intervalos de entrada restringida se indican en la etiqueta del plaguicida y en la regulación estatal\*, pero el operador de la propiedad debe darle esta información (3 CCR 6618). Si no está seguro sobre el intervalo de entrada restringida adecuado, lo mejor es preguntar al Comisionado de Agricultura local del condado. Recuerde que usted, el empleador, es responsable de proporcionar un lugar de trabajo seguro.

Algunos de los terrenos que han sido tratados con ciertos plaguicidas deben tener señales de advertencia por escrito en inglés y español, y la visualización del símbolo de una calavera y dos huesos cruzados. Por ejemplo, se deben señalar todos los terrenos que han sido tratados con plaguicidas que tienen por lo menos un intervalo de entrada restringida de siete días. Las señalizaciones también son necesarias para todos los plaguicidas tóxicos que tienen sólo un intervalo interno de seguridad de dos días cuando se aplican a brócoli, coliflor, apio, flores, lechuga, plantas ornamentales, fresas, tomates frescos, uvas, nectarinas, duraznos, ciruelas y ciruelas pasas (3 CCR 6776). Sólo los operadores de la propiedad o sus representantes pueden publicar y quitar la señal de advertencia (8 CCR, 6776).

Nunca suponga que porque un terreno no está señalizado, es seguro entrar. Hay muchas circunstancias en las que un intervalo de entrada restringida está en vigor y no se requiere que los terrenos estén señalizados. Si no está seguro que se puede ingresar a un terreno con seguridad, no permita que sus empleados comiencen a trabajar. Usted debe averiguar si es seguro entrar a un terreno comunicándose con el cultivador, un Organizador de Control de Plagas (PCO, por sus siglas en inglés), un Asesor de Control de Plagas (PCA, por sus siglas en inglés), o el Comisionado de Agricultura del Condado.

## 6. Requisitos de los Intervalos de Entrada Restringida y Requisitos para Entrada Temprano

En ciertas circunstancias, los trabajadores pueden entrar a un campo tratado durante un intervalo de entrada restringida, si siguen precauciones especiales y utilizan equipo de protección personal. Las circunstancias que permiten a los trabajadores entrar en un terreno tratado durante un intervalo de entrada restringida incluyen, por ejemplo, el manejo de maquinaria, siempre y cuando no haya contacto entre el operador y cualquier cosa en la zona tratada que haya entrado en contacto con el plaguicida aplicado.

No trate de averiguar esas circunstancias especiales por sí mismo. El operador de la propiedad deberá informarle sobre estas restricciones antes de entrar en un terreno

tratado. Si usted tiene alguna duda sobre el intervalo de entrada restringida, las medidas de seguridad, o la ropa de protección adecuada, llame al Comisionado de Agricultura local de su condado, déle el nombre del plaguicida, la fecha en que se aplicó, y pregúntele qué tipo de trabajo puede permitir que hagan sus empleados y qué tipo de preparaciones debe realizar.

Cuando usted sepa qué tipo de trabajo sus empleados pueden llevar a cabo, usted debe proporcionar toda la ropa de protección necesaria y capacitarlos en los procedimientos de trabajo seguro. También debe saber qué tipo de plaguicida se aplicó al terreno, dónde van a trabajar, que haya un intervalo de entrada restringida en vigencia, y que los empleados deben tomar una ducha con agua tibia y jabón tan pronto como sea posible después del final de su turno de trabajo (3CCR 6771).

## **B. Requisitos de seguridad para los trabajadores que aplican o manejan plaguicidas**

Es ilegal la aplicación de plaguicidas agrícolas a menos que esté autorizado para ello por el Departamento de Regulación de Plaguicidas (FAC 11 701). Si sus empleados mezclan, cargan o aplican los plaguicidas en el curso de su trabajo, usted debe tener una licencia comercial de control de plagas agrícolas (FAC 11701). Usted puede obtener la licencia del Departamento de Regulación de Plaguicidas demostrando que usted es personalmente y financieramente calificado para la licencia (FAC 11702). Las solicitudes están disponibles en el Comisionado de Agricultura local del condado.

Además de la licencia comercial de control de plagas agrícolas, ya sea usted o su supervisor también deben tener licencia como "aplicador calificado" (FAC 11702). La licencia de aplicador calificado es emitida por el Departamento de Regulación de Plaguicidas tras un examen que evalúa los conocimientos del solicitante en las leyes y normativas de plaguicidas (FAC 12201, 12203). Si su empresa de plaguicidas agrícolas tendrá más de una oficina, cada oficina debe tener una licencia y un supervisor con una licencia de aplicador calificado (FAC 11701.5).

Usted también debe estar registrado en Comisionado de Agricultura local del condado (FAC 11732). La inscripción de su empresa de plaguicidas en el condado se suma a su inscripción en el condado como contratista de trabajadores agrícolas. Si desea saber más acerca de los requisitos que debe cumplir para estar en el negocio de control de plagas agrícolas, póngase en contacto con el Comisionado de Agricultura de su condado.

Una vez que esté debidamente autorizado y registrado, usted debe seguir todas las normativas de seguridad para los empleados que manipulan los plaguicidas (3CCR 6700-6746). Estas normas se resumen en el PSIS A-8, disponible en [www.cdpr.ca.gov/docs/whs/psisenglish.htm](http://www.cdpr.ca.gov/docs/whs/psisenglish.htm).

También debe tener un "programa de comunicación de riesgos" para los trabajadores que manejan plaguicidas, y usted debe publicar el folleto PSIS A-8 en el centro de trabajo (3 CCR 6723). Nota: El folleto PSIS A-8 es diferente del folleto que usted da a los trabajadores de terreno que no manejan plaguicidas. Los trabajadores de terreno que no manejan plaguicidas deben recibir el PSIS A-9.

La manipulación de plaguicidas debe ser incluida en el Programa de Prevención de Lesiones y Enfermedades (IIPP). El IIPP es un plan escrito que usted debe desarrollar y poner a disposición de los inspectores. El IIPP se explica ampliamente en el Capítulo II. Seguridad y Salud.

Finalmente, usted debe mantener un registro de los plaguicidas que se aplican (FAC 11733; 3 CCR 6723, 6624) y presentar informes por escrito al Comisionado de Agricultura del Condado en el condado donde los plaguicidas fueron aplicados (3CCR 6626).

## Gráfico de Estudio del Capítulo III: Seguridad de plaguicidas

<b>Cumplimiento de la ley</b>	<p>El gobierno federal y el Departamento de Regulación de Plaguicidas (DPR) fijarán las normas para el uso seguro de plaguicidas. Las normativas son impuestas por el DPR y el Comisionado de Agricultura local del condado. La infracción de las normativas acarrea sanciones civiles y penales.</p>
<b>Capacitación de los Trabajadores de Terreno</b>	<p>Todos sus trabajadores de terreno, incluso los que no aplican ni manipulan plaguicidas, deben estar capacitados en seguridad básica de plaguicidas con un instructor calificado. Usted es responsable de su capacitación y debe demostrar a los inspectores estatales y federales que sus trabajadores han sido debidamente capacitados.</p>
<b>Advertencias</b>	<p>Si un terreno ha sido tratado con plaguicidas, el operador de la propiedad tiene que decirle el nombre del plaguicida, la fecha en que se aplicó, el intervalo de seguridad y las precauciones de seguridad. Luego usted debe informar a los empleados esta información y asegurarse que la entienden.</p>
<b>Comunicación a los trabajadores</b>	<p>Usted debe entregar los panfletos de la Serie de Información de Seguridad de Plaguicidas (PSIS) A-8 y A-9 a los empleados apropiados, dependiendo de si manipulan o no plaguicidas. Los panfletos describen sus derechos y el acceso a la información sobre los plaguicidas a los que pueden estar expuestos.</p> <p>El operador de la propiedad deberá mantener registros de las aplicaciones de plaguicidas, indicarle dónde se guardan los registros y ponerlos a disposición de los trabajadores, sus médicos, o representantes cuando lo soliciten.</p>
<b>Preparación anticipada</b>	<p>Debe seleccionar un centro de atención médica de emergencia por adelantado. El supervisor de terreno o los empleados deben conocer el nombre y la ubicación del centro médico.</p> <p>Los plaguicidas organofosforados y carbámicos son muy tóxicos. Usted y su supervisor de terreno debe conocer los síntomas de envenenamiento: dolor de cabeza, náuseas, vómitos, calambres, debilidad, visión borrosa, pupilas puntiformes, dificultad para respirar, nerviosismo, piel sudorosa / pegajosa, ojos llorosos, babeo o espuma por la boca, espasmos musculares, erupciones en la piel, y/o coma.</p> <p>Si un trabajador muestra señales de intoxicación por plaguicidas, debe ser llevado a un médico inmediatamente.</p> <p>Si un trabajador está en contacto directo con un plaguicida, dicho trabajador debe lavarse minuciosamente y, si es necesario, ser llevado directamente a un médico.</p> <p>Proporcionar las instalaciones para lavarse las manos descritas en el Capítulo II, Seguridad y Salud.</p>
<b>Entrada Restringida</b>	<p>Nunca ingrese a un terreno tratado hasta que el intervalo de entrada restringida haya expirado.</p> <p>Un intervalo de entrada restringida es la cantidad de tiempo que debe transcurrir para que un trabajador pueda entrar a un terreno tratado sin ropa de protección especial. Los intervalos de entrada restringida varían según el tipo de plaguicida y el tipo de cultivo, y pueden ser más largos que el periodo de secado o sedimentación.</p> <p>El operador de la propiedad debe colocar señales de advertencia en los terrenos tratados con ciertos tipos de plaguicidas. Sin embargo, hay muchas circunstancias en las que un intervalo de entrada restringida está en vigor y no se requiere que los terrenos estén señalizados. Las señales de advertencia sólo podrán ser retiradas por el operador de la propiedad.</p>

Nunca suponga que es seguro ingresar a un terreno no señalizado. Usted es responsable de mantener a sus trabajadores de terreno fuera de un terreno que tiene un intervalo de entrada restringida en vigencia, sin importar que el terreno esté señalizado o no. Si no está seguro que se puede ingresar a un terreno con seguridad, no permita que sus empleados comiencen a trabajar.

Para saber si un intervalo de entrada restringida está en vigencia, pregunte al cultivador o al Comisionado de Agricultura del condado.

Ciertos tipos de trabajo, por ejemplo el riego, se pueden realizar durante un intervalo de entrada restringida. Si se permite el trabajo, usted debe proporcionar ropa protectora y enseñar a los empleados las prácticas de trabajo seguras. Con la mayoría de los plaguicidas, los trabajadores no deberán recoger, cosechar ni atender a las plantas tratadas durante un intervalo de entrada restringida. Comuníquese con el Comisionado de Agricultura del condado para conocer el trabajo autorizado durante los intervalos de entrada restringida.

## **Licencias**

Si sus empleados mezclan, cargan o aplican plaguicidas, usted debe tener una licencia comercial de control de plagas emitida por el Departamento de Regulación de Plaguicidas. Su empresa de control de plagas también debe registrarse ante el Comisionado de Agricultura del Condado donde va a realizar un trabajo de plaguicidas subcontratado. La licencia comercial no es válida a menos que usted o su supervisor tengan una licencia de aplicador calificado emitida por el Departamento de Regulación de Plaguicidas y cumplan con los requisitos de responsabilidad financiera.

Debe distribuir la publicación, PSIS A-8, Reglas de Seguridad para Personas que Manipulan Plaguicidas en las Granjas, para sus empleados que trabajan con plaguicidas; debe enseñar a sus empleados sobre los plaguicidas y los procedimientos de trabajo, y proporcionar la ropa y equipo de protección requeridos.

Haga que la manipulación de plaguicidas sea parte de su Programa de Prevención de Lesiones y Enfermedades (IIPP). (Ver el Capítulo II. Seguridad y Salud)

## Capítulo IV. Salarios

*El salario mínimo y las horas extras de California son establecidos por la Comisión de Bienestar Industrial (IWC, por sus siglas en inglés). La Comisión emite órdenes que establecen los requisitos de pago para las diferentes industrias. Los trabajadores de terreno en el área agrícola están cubiertos por la Orden IWC n° 14. Los trabajadores que preparan los productos agrícolas para el mercado están cubiertos por las Órdenes IWC 8 o 13. La DLSE (también llamada la Oficina del Comisionado Laboral) hace cumplir todas las leyes y reglamentos estatales relativos a los salarios.*

### A. Salario mínimo y horas extras

Ordens de la IWC  
[www.dir.ca.gov/IWC/WageOrderindustries.htm](http://www.dir.ca.gov/IWC/WageOrderindustries.htm)

#### 1. Salario mínimo

En la actualidad, el salario mínimo según la ley estatal es de \$ 8 por hora (Órdenes de IWC Sección 4). El actual salario mínimo federal es de \$ 7.25 por hora. Cuando los salarios mínimos estatal y federal son diferentes, usted debe pagar el salario más alto.

Los trabajadores también pueden ser pagados por unidad, pero la tasa debe ser por lo menos igual al salario mínimo, incluidas las horas extras. Esto significa, por ejemplo, que el salario total ganado por un empleado que trabajó 8 horas a una tarifa por unidad debe recibir un pago por lo menos igual al salario que habría percibido si hubiera sido pagado \$8 por hora por dichas 8 horas. En otras palabras, no se pueden utilizar tarifas por unidad para pagar a los empleados menores que el salario mínimo establecido por ley.

Hay algunas excepciones al salario mínimo. Los aprendices, es decir personas mayores de 18 años que están aprendiendo una nueva habilidad en el trabajo, pueden recibir 85 por ciento del salario mínimo. En ciertas restricciones, algunos menores de edad pueden recibir 85 por ciento del salario mínimo. Los detalles de esto están en la Sección 4 de las Órdenes de la IWC. Si los menores trabajan horas extras, se les debe pagar el salario mínimo de los adultos por todas las horas que trabajaron en dicha semana (LC 1394). Los menores que son graduados de secundaria siempre percibirán el salario mínimo (LC 1394.1). Se aplican otros requisitos especiales para los menores que realizan trabajos agrícolas. Por favor, consulte la sección VI, Trabajo Infantil en esta guía.

La comida y el alojamiento proporcionado por el empleador pueden contar como salarios si hay un acuerdo voluntario por escrito con el empleado. Sin embargo, usted no puede cobrar cualquier monto que desee. En vez de ello, las órdenes de la IWC fijan los importes exactos que pueden cobrar por la comida y alojamiento. Esas cantidades se encuentran en la Sección 10 de las Órdenes de la IWC. Es una infracción penal cobrar más que los montos establecidos por la IWC.

#### 2. Horas extras

En la mayoría de las ocupaciones, incluyendo procesamiento de productos agrícolas cubiertos por las Órdenes de la IWC 8 y 13, los trabajadores deben recibir una y media veces su tarifa regular de pago por las horas trabajadas por encima de 8 en un día y 40 en una semana. Se les debe pagar el doble de su tarifa regular por cada hora trabajada después de 12 horas en un día y después de 8 horas en el séptimo día consecutivo en una semana de trabajo (Orden IWC 8 y 13, Sección 3).

En el trabajo de terreno en el área agrícola, amparados por la Orden IWC 14, se debe pagar a los trabajadores horas extras después de 10 horas en un día y durante las primeras 8 horas del séptimo día consecutivo de trabajo. Perciben el doble de su tarifa

regular por cualquier trabajo después de 8 horas en el séptimo día de la semana laboral (Orden IWC 14, Sección 3).

## **B. Deducciones Salariales**

### **1. Deducciones salariales requeridas**

Usted debe hacer deducciones de los salarios de sus empleados que son exigidas por la ley estatal y federal (LC 224).

### **2. Otras deducciones salariales**

Usted no puede hacer deducciones de los salarios de un empleado para cubrir la rotura, escasez o pérdida de equipos, a menos que el empleado intencionalmente cause la pérdida (Órdenes de la IWC Sección 8).

No se podrá efectuar ninguna otra deducción a menos que un empleado le otorgue el permiso por escrito para la deducción salarial por un programa de seguro médico personal, etc. (LC 244).

## **C. Periodos de Refrigerio y Descanso**

Ningún empleado podrá trabajar más de cinco horas sin recibir un período de refrigerio de media hora. Si la jornada de trabajo no es mayor que 6 horas de duración, el trabajador puede pasar por alto el período de refrigerio, si tanto el empleador como el empleado lo acuerdan así. Usted no tiene que pagar a sus empleados por el período de refrigerio (Orden de la IWC Sección 11).

Usted debe conceder a sus empleados un descanso de 10 minutos por cada cuatro horas de trabajo o su fracción. Esto significa que en una jornada de 8 a 10 horas, el trabajador debe recibir dos descansos. No es necesario dar un descanso a una persona si trabaja menos de tres horas y media en un día. Usted debe pagar a sus empleados por el periodo de descanso (Orden de la IWC Sección 12).

## **D. Días de pago**

Usted debe pagar a sus empleados por lo menos una vez por semana (LC 205, 1696.5). El día debe ser designado de antemano y se publicará en el Aviso de Día de Pago (ver "Requisitos de Notificación" más adelante) (LC 207). Es muy importante pagar los salarios a tiempo.

Los salarios pueden ser pagados con cheque, cheque de gerencia, giro postal o en efectivo. Los salarios no se pueden pagar con cupones, tarjetas o vales que se canjean por algo que no sea dinero en efectivo (LC 212). Por ejemplo, usted no puede pagar a los trabajadores con vales que tienen que intercambiar por comida, ropa, vivienda, o cualquier otro artículo.

## **E. Requisitos de Conservación de Registros**

Usted debe conservar los siguientes registros de conformidad con las Órdenes de la IWC Sección 7:

### **1. Identificación de los empleados**

El nombre, dirección, ocupación y número de Seguro Social de cada empleado. Si el empleado es menor de edad, incluir la fecha de nacimiento.

## 2. Los registros de horas

Los registros de horas muestran cuándo cada empleado inicia y termina el trabajo, y cuándo se toma el período de refrigerio, y las horas trabajadas totales.

El total de horas trabajadas y los salarios totales pagados en cada periodo de pago, incluyendo comidas, alojamiento, etc. Si el empleado solicita estos registros, usted deberá suministrarlos.

## 3. Declaración de Deducción Salarial

Cada vez que usted paga a sus empleados (incluso si les paga en efectivo), debe entregar una declaración escrita en tinta, en inglés, y con la fecha correcta que muestre el mes, día y año, conteniendo lo siguiente:

- Nombre del empleado
- Número de Seguro Social del empleado (sólo los últimos cuatro dígitos pueden mostrarse) o número de identificación del empleado
- El nombre y dirección del empleador (persona jurídica)
- Nombre y dirección de la entidad legal que aseguró los servicios del contratista de trabajadores agrícolas
- Las fechas del período de pago
- Total de horas trabajadas
- Los salarios brutos percibidos
- Los salarios netos percibidos
- Número de unidades obtenidas en una cuenta por unidad
- Todas las deducciones, por ejemplo impuestos, beneficios médicos, etc.
- Todas las tarifas aplicables por hora en efecto durante el período de pago (horas extras, horas habituales, u horas duplicadas) y el correspondiente número de horas trabajadas por cada tipo de pago

Una copia de los registros de las deducciones se debe mantener en el lugar de empleo o ubicación central durante tres años (LC 226, 1696,5; Órdenes de la IWC Sección 7).

## 4. Registros en Archivo

Todas las solicitudes y los archivos de personal de los empleados despedidos deben conservarse dos años (GC 12946).

Usted debe guardar copias de todos los registros, incluyendo los registros que muestran las edades de los menores de edad, durante tres años (Órdenes de la IWC Sección 7).

El Departamento de Desarrollo de Empleo (EDD, por sus siglas en inglés) recomienda que los empleadores mantengan registros de planillas por lo menos durante cuatro años. La ley estatal exige que usted mantenga un registro de los pagos realizados a las personas que ofrecen servicios a su empresa por lo menos en los últimos ocho años, en caso de una auditoría de impuestos de empleo.

## **F. Requisitos de Notificación**

Usted debe colocar los siguientes anuncios en la sede de trabajo:

- La correspondiente Orden de la IWC, donde los empleados pueden leerla fácilmente.
- El Cartel de Salario Mínimo.
- Notificación del Día de Pago (un cartel que indica cuándo es el día de pago regular).
- La Declaración de FLC sobre las Tarifas de Pago. Este cartel indica su nombre, número de licencia del contratista, y sus tarifas de pago para los tipos de puestos de trabajo. La notificación debe estar en inglés y español.

## **G. Pago Final**

### **1. Si usted despide a su empleado**

Si usted despide o da de baja a un empleado, usted deberá pagar todos los salarios que le adeuda al trabajador en el momento en que usted lo despide (LC 201).

### **2. Si su empleado renuncia**

Si un empleado renuncia sin previo aviso, dicho empleado deberá recibir pago en un periodo no mayor de tres días. Si el empleado le da un aviso con tres días de anticipación, usted tiene que pagarle en el momento que deja el trabajo. Si el empleado solicita que se le pague por correo, la fecha de envío por correo se considera la fecha de pago (LC 202).

### **3. Si usted no paga los salarios adeudados**

Si no se paga a tiempo a un empleado que renuncia o es despedido, entonces a usted se le impondrá una multa equivalente al salario del empleado por cada día que usted no paga los salarios adeudados (LC 203).

### **4. Si usted y sus empleados no están de acuerdo en cuanto al monto de los salarios adeudados**

Si usted y su empleado no están de acuerdo sobre el monto del salario adeudado, usted todavía tiene que pagar al empleado todos los salarios que usted sabe con certeza que le adeuda. Usted debe resolver el monto en disputa posteriormente (LC 206).

## **H. Miscelánea**

### **1. Oferta válida de empleo**

Si usted transporta a los trabajadores a un lugar de trabajo y no hay trabajo disponible según lo prometido, usted tiene que pagar los salarios de los trabajadores desde el momento en que los recogió hasta el momento en que los trajo de vuelta (LC 1696.6).

### **2. Herramientas**

Usted debe proporcionar todas las herramientas que los empleados necesitan para hacer su trabajo si al empleado se le paga menos del doble del salario mínimo.

### **3. Discriminación**

Es ilegal que usted pague un salario diferente a las mujeres que hacen el mismo trabajo con la misma habilidad, esfuerzo y responsabilidad que los varones. Usted

puede pagar tarifas diferentes si se basa en un sistema de antigüedad, o un sistema de méritos que mide la cantidad y la calidad de la producción (LC 1197.5)

#### 4. Condiciones de trabajo aplicables a los pastores

Los pastores deberán recibir todo lo siguiente en cada sitio de trabajo:

- Servicio de correo regular. En los lugares en terreno abierto, entrega de correo por lo menos una vez a la semana.
- Una forma apropiada de comunicación, incluyendo entre otros aspectos un radio y/o teléfono, para permitir que los pastores se comuniquen con los empleadores, proveedores de atención médica, y reguladores del gobierno. Los empleadores pueden cobrar a los pastores por todos los demás usos.
- Acceso de visitantes a viviendas en lugares fijos y, cuando sea posible, a viviendas móviles.

## **Gráfico de Estudio del Capítulo IV: Salarios**

### **Salario mínimo**

El salario mínimo en California es de \$ 8 por hora. Los trabajadores con salarios por unidad deben percibir por lo menos el salario mínimo. No se puede utilizar una tarifa por unidad para pagar menos del salario mínimo.

La comida y el alojamiento se pueden descontar del salario mínimo si usted y su empleado tienen un acuerdo voluntario por escrito al respecto. Las cantidades que pueden cobrarse están estrictamente limitadas por las normativas estatales, las cuales se indican en la Sección 10 de las Órdenes de la IWC.

### **Horas extras**

Trabajo de terreno en el área agrícola (Orden de la IWC 14): Usted debe pagar una vez y media la tarifa regular después de 10 horas en un día y durante las primeras 8 horas en el séptimo día de trabajo. Por todas las horas trabajadas por encima de 8 en el séptimo día, usted debe pagar el doble de la tarifa regular.

Procesamiento agrícola (Órdenes de la IWC 8 y 13): Usted debe pagar una vez y media la tarifa regular después de 8 horas en un día y 40 horas en una semana.

### **Deducciones**

Usted debe hacer todas las deducciones de los salarios de los empleados que sean exigidas por la ley estatal y federal.

Usted no puede aplicar ninguna otra deducción, a menos que el empleado lo solicite por escrito.

### **Periodos de Refrigerio y Descanso**

Usted debe permitir un período de refrigerio de media hora sin pago después de no más de cinco horas de trabajo.

Usted debe permitir periodos de descanso pagados de 10 minutos: dos pausas un día normal, una antes y otra después del almuerzo.

### **Días de pago**

Usted debe pagar a los empleados una vez por semana. Se pueden imponer multas de \$ 50 y \$ 100 por empleado que no reciba pago.

Los salarios no pueden ser pagados en cupones o vales que se deben cambiar por otra cosa que no sea dinero en efectivo.

### **Conservación de registros**

Los registros de tiempo deben mostrar el inicio y final de cada jornada de trabajo para cada empleado. Indican los períodos de refrigerio, el total de horas y total de salarios pagados.

Nombre del empleado, número de Seguro Social del empleado (sólo los últimos cuatro dígitos pueden mostrarse), o número de identificación del empleado, el nombre y dirección del empleador (persona jurídica), nombre y dirección de la entidad legal que aseguró los servicios del contratista de trabajadores agrícolas, las fechas del período de pago, total de horas trabajadas, los salarios brutos percibidos, los salarios netos percibidos, número de unidades obtenidas en una cuenta por unidad, todas las deducciones, por ejemplo impuestos, beneficios médicos, etc., todas las tarifas aplicables por hora en efecto durante el período de pago (horas extras, horas habituales, u horas duplicadas) y el correspondiente número de horas trabajadas por cada tipo de pago. Debe estar escrita en tinta, y en inglés.

Conserve registros de salarios cuatro años. La ley estatal exige que usted mantenga un registro de los pagos realizados a las personas que ofrecen servicios a su empresa por lo menos en los últimos ocho años, en caso de una auditoría de impuestos de empleo.

**Publicaciones**

Orden de la IWC

Cartel de Salario Mínimo

Notificación del Día de Pago (declara el día de pago regular)

Declaración de Salarios de FLC (muestra el nombre de FLC, los tipos de puestos de trabajo y las tarifas de pago)

**Pago Final**

Los empleados despedidos deben ser pagados en el momento en que son despedidos.

Los empleados que renuncian con tres días de anticipación deben recibir pago cuando se van. Si no se da un aviso con anticipación, dichos empleados deben recibir pago en un periodo no mayor de tres días.

Los empleados que han renunciado o han sido despedidos deben recibir su pago a tiempo. Si usted no paga a tiempo, se le puede imponer una multa equivalente al salario diario del empleado por cada día que no recibe pago. Esta sanción puede continuar hasta por 30 días.

Si hay una disputa sobre los salarios, usted deberá pagar la cantidad que usted sabe con certeza que se le debe al empleado.

**Miscelánea**

Si usted transporta a los trabajadores a un lugar de trabajo, y no hay trabajo como había prometido, usted debe pagarles por todo el tiempo de viaje.

Usted debe proporcionar herramientas si su empleado recibe un pago menor que el doble del salario mínimo.

Las mujeres no pueden recibir un pago menor haciendo la misma cantidad y calidad de trabajo que un varón.

Los pastores deben recibir entrega de correo por lo menos una vez a la semana, tener un teléfono o radio, y tener acceso de visitantes a la vivienda.

## **Capítulo V. Seguro de Compensación del Trabajador e Invalidez del Estado**

Todos los empleadores deben tener seguro de compensación del trabajador (LC 3700). El seguro de compensación del trabajador cubre los gastos médicos y salarios perdidos de los trabajadores que se lesionan en el trabajo. Las lesiones pueden ser el resultado de un solo incidente o exposición a un peligro durante un largo periodo. Todos sus empleados, a tiempo completo o a tiempo parcial, deben tener cobertura del seguro. Incluso si usted tiene trabajadores que están empleados ilegalmente, deben tener cobertura (LC 3351). Es ilegal recolectar dinero de los empleados, directa o indirectamente, para pagar el seguro de compensación del trabajador (LC 3751).

Efectivo el 1 de Enero del 2011, la multa determinada por falta de Seguro de Compensación a los trabajadores es basada en el mayor de (1) dos veces de la cantidad que el empleador habría pagado en las primas del Seguro de Compensación de los trabajadores durante el periodo que el empleador no tenía seguro, o (2) \$1,500 por empleado. (LC 3722). Además de las multas, los investigadores cerrarán su negocio hasta que usted obtenga seguro. Mientras que su negocio este cerrado, usted debe pagar a todos sus empleados el pago regular por hasta 10 días (LC 3710.1).

Seguro de Compensación del Trabajador  
[www.dir.ca.gov/dwc](http://www.dir.ca.gov/dwc)

Si uno de sus trabajadores resulta lesionado, mientras usted no está asegurado, puede recibir una multa de \$2,000 a \$10,000 por cada empleado que tenga, dependiendo de las circunstancias (LC 3722). También usted puede ser responsable de la pérdida de salarios y facturas médicas de los empleados.

Departamento de Desarrollo de Empleo (EDD)  
[www.edd.ca.gov](http://www.edd.ca.gov)

Usted debe colocar un aviso que indique que usted tiene un seguro de compensación del trabajador. La notificación debe mostrar el nombre de su compañía de seguros y explicar los derechos de los trabajadores en un lenguaje sencillo. Dichos derechos incluyen el derecho a recibir atención médica, elegir su propio médico, que le paguen los salarios perdidos, etc. (LC 3550).

Los trabajadores que pierden su salario a causa de una lesión o enfermedad que no sea causada por su trabajo, o por causa de embarazo, pueden ser elegible para los beneficios del Seguro Estatal de Discapacidad (SDI, por sus siglas en inglés), un programa administrado por el Departamento de Desarrollo de Empleo (EDD, por sus siglas en inglés). El empleado paga el SDI a través de una deducción de planillas de pago que usted debe hacer. El Código de Seguro de Desempleo, Sección 2613, exige que usted dé a sus empleados un aviso proporcionado por el EDD, que indica a los trabajadores sus derechos del seguro de discapacidad. El EDD le notifica cuando usted se registra ante el departamento.

## **Capítulo VI. Trabajo Infantil**

*El término "trabajo infantil" se refiere al empleo de menores de edad (personas menores de 18 años de edad). Hay muchas leyes estatales y federales que protegen a los menores que trabajan. Las reglas tienen tres propósitos básicos:*

- 1. Limitar las horas de trabajo de los niños para que puedan asistir a la escuela y tener tiempo para estudiar.*
- 2. Evitar que los menores trabajen en trabajos peligrosos en los que podrían resultar gravemente lesionados.*
- 3. Asegurarse que los padres y funcionarios escolares sepan para quién el menor está trabajando, dónde y en qué tipo de puestos de trabajo.*

*Para lograr estos objetivos, California exige que todos los menores que trabajan tengan un permiso de trabajo y los empleadores tengan el Permiso para Emplear a cada menor.*

### **A. Permiso de Trabajo y Permiso para Emplear**

Los menores de edad no pueden trabajar para usted, a menos que cada uno tenga un Permiso de Trabajo, y usted tenga un Permiso para Emplear a cada menor (EC 49111, LC 1299). Los permisos son emitidos por el distrito escolar local para los menores de 12 a 18 años de edad. Incluso los menores de edad que no son residentes de California deben tener permisos expedidos por el distrito escolar local (LC 1286(c)). *Los permisos son exigidos siempre, incluso durante las vacaciones escolares.* Sólo los graduados de secundaria no requieren permisos (EC 49101). Es ilegal contratar a menores de 12 años de edad, ya que los permisos no se pueden emitir para dichos menores de edad.

Antes de poder emitir un permiso, usted debe presentar una "Intención de Empleo" ante el distrito escolar local (EC 49162). Este formulario establece el tipo de trabajo que el menor va a hacer, las horas que se espera que el menor trabaje, y requiere las firmas del menor, del padre/madre, y del empleador (EC 49163).

El permiso de trabajo y el permiso para emplear contienen el nombre del menor, el nombre del empleador, el lugar de empleo, la tarifa de pago, las horas de trabajo del menor, los tipos de trabajo en que puede trabajar un menor y la fecha de vencimiento (EC 49115). Los permisos se expiden a empleadores específicos para lugares específicos, no pueden ser transferidos a otro empleador.

Los permisos pueden ser revocados por las siguientes razones (EC 49164; LC 1300):

- Hay información falsa en el permiso.
- Los funcionarios de la escuela deciden que el trabajo es nocivo para la salud o educación del menor, a pesar que el trabajo puede ser técnicamente legal.
- La infracción de cualquier restricción de empleo contenida en el permiso.
- El trabajo realizado por el menor no está permitido en el permiso.
- Las condiciones en que se haya expedido el permiso original han cambiado por cualquier motivo.

Usted debe mantener todos los Permisos para Emplear en archivo y disponibles para su inspección por las autoridades escolares y los investigadores laborales. Si usted no tiene los permisos adecuados para su inspección, se supone que los menores están trabajando para usted de manera ilegal, y usted puede recibir una multa de \$500 a \$1,000 (LC 1288, 1299, EC 49164).

### **B. Horas de trabajo**

Las horas de trabajo son el número total de horas que un menor puede trabajar en un día y en una semana. Las horas de trabajo también se refieren a la "extensión de horas", o las horas del día que se permite trabajar a los menores. Por ejemplo, los menores de 16 y 17 años de edad, generalmente se les permite trabajar en el horario de 5 a.m. a 10 p.m. Tanto la extensión de horas y las horas de trabajo totales varían según la edad del menor y si está o no en temporada de escuela. Las horas de trabajo pueden ser complejas, y debido a que las horas de trabajo están escritas en el permiso, no es necesario que usted memorice estas horas para pasar la prueba. Sin embargo, usted debe conocer los requisitos básicos:

- Menores de 12 y 13 años de edad no pueden trabajar en días de escuela, sino que sólo pueden trabajar los fines de semana, días festivos y vacaciones (EC 49111).
- Los menores de 14 y 15 años de edad pueden trabajar en días de escuela sólo antes y después de la escuela, pero nunca antes de las 7 a.m. o después de las 7 p.m. (o hasta las 9 p.m. durante las vacaciones de verano, que es 1 de junio hasta el Día del Trabajo). Estos menores no pueden trabajar más de 3 horas en un día escolar. Durante las vacaciones de verano (1 de junio hasta el Día del Trabajo), los menores de 14 y 15 años de edad pueden trabajar hasta 8 horas diarias y 40 horas a la semana, desde las 7 a.m. hasta las 9 p.m. (LC 1391).
- Los menores de 16 y 17 años de edad pueden trabajar en días de escuela antes y después de la escuela solamente, pero nunca antes de las 5 a.m. Pueden trabajar hasta las 10:00 p.m. o hasta las 12:30 a.m. si el día siguiente no es un día de escuela. Cuando es temporada de escuela, no pueden trabajar más de 4 horas al día. Durante las vacaciones escolares, los menores de 16 y 17 años pueden trabajar hasta 8 horas diarias y 48 horas a la semana, de 5 a.m. a 12:30 a.m. (LC 1391).
- Algunos menores de 16 y 17 años de edad pueden recibir permisos de trabajo a tiempo completo durante el año escolar y durante las horas de escuela, pero deben asistir a la escuela a tiempo parcial.
- El Código Laboral, sección 1393 autoriza al Comisionado Laboral conceder excepciones a las limitaciones del número de horas que los menores de 16 y 17 años de edad pueden trabajar en un día en una planta de empaque agrícola durante la temporada pico de cosecha cuando la escuela no está en temporada. Un formulario de solicitud de excepción se puede encontrar en [www.dir.ca.gov/dlse/DLSE-CL.htm](http://www.dir.ca.gov/dlse/DLSE-CL.htm).

Si usted requiere o permite trabajar a un menor las horas que no están permitidas, puede recibir una multa de \$500 a \$1,000 (LC 1288). Si usted requiere o permite trabajar a un menor más de 8 horas en un día, usted puede recibir una multa de \$5,000 a \$ 10,000 (LC 1288).

### **C. Ocupaciones Peligrosas**

Los menores de 16 años no pueden trabajar con o cerca de maquinaria o engranajes peligrosos (LC 1292, 1294) o ningún tipo de equipo móvil peligroso (8 CCR 11707). No pueden trabajar en ningún trabajo que no sea saludable o sea peligroso para la vida o la integridad física (LC 1288, 1294, 1308).

Los menores de 18 años no pueden ser empleados para conducir un vehículo motorizado en las carreteras o calles, excepto de manera "ocasional e incidental" si la conducción no es el propósito principal del empleo y debe tener una licencia de conducir válida. Nota: Usted debe tener cobertura de seguro adecuada para el vehículo que conduce el menor, incluyendo bono de responsabilidad civil y cobertura por lesiones personales. (Ver la Sección VIII (B). (VC 12515, 29 CFR 570.52). Los menores de 16 años no pueden ser empleados para conducir un vehículo motorizado en ningún lugar y en ninguna circunstancia (LC 1294).

Los menores de 16 años no pueden trabajar en ninguna de las ocupaciones que figuran a continuación. (Estas son las mismas ocupaciones que el gobierno federal ha declarado ocupaciones peligrosas para menores de 16 años en la agricultura.) (LC 1294.1, 29 CFR 570 subparte E-1)

- Operar un tractor de más de 20 caballos de fuerza PTO, o conectar o desconectar una herramienta o cualquiera de sus piezas de dicho tractor.

- Operar o ayudar a operar (incluyendo arrancar, detener, ajustar, suministrar alimentación, o cualquier otra actividad que involucre contacto físico asociado con las operaciones) cualquiera de las siguientes máquinas:

Selector de maíz, recogedor de algodón, combinador de granos, segadora de heno, cosechadora de forraje, empacadoras de heno, excavadora de patatas, desenvainadora móvil de guisantes, trituradora de alimentación, secador de cultivos, ventilador de forrajes, transportador de azúcar, mecanismo de descarga de un vagón o remolque de autodescarga no accionado por gravedad, excavadora eléctrica de orificios, excavador eléctrico de orificios, labrador rotativo no accionado por caminata, zanjadora, equipos de movimiento de tierra, montacargas, combinador de patatas, sierra circular motorizada, sierra de cinta o sierra de cadena.

- Trabajar en una granja en un patio, corral, o establo ocupado por un toro, jabalí, o caballo semental mantenido para fines de reproducción, una cerda con lechones, o una vaca con un ternero recién nacido con su cordón umbilical presente.

- Tala, trozado, arrastre, carga o descarga de la madera con diámetro de más de 6 pulgadas.

- Trabajar desde una escalera o andamio (pintura, reparación o construcción de estructuras, poda de árboles, recolección de frutos, etc.) a una altura de más de 20 pies.

- Conducir un autobús, camión o automóvil que transporte pasajeros, o subir a un tractor como pasajero o ayudante.

- Trabajar dentro de:

Un almacén de frutas, forraje, o granos diseñado para contener una atmósfera deficiente en oxígeno o tóxica.

Un silo vertical en el periodo de dos semanas después de haber añadido ensilaje, o cuando un dispositivo de descarga superior está en posición de trabajo.

Un foso de estiércol.

Un silo horizontal mientras se opera un tractor para fines de embalaje.

- Manipulación o aplicación de productos químicos agrícolas clasificados en la Ley Federal de Insecticidas, Fungicidas y Rodenticidas (7 USC 135 y siguientes) en la Categoría I (toxicidad identificada por la palabra "veneno" y la "calavera y huesos cruzados" en la etiqueta), o Categoría II (toxicidad identificado por la palabra "advertencia" en la etiqueta). Esto incluye equipos de limpieza o descontaminación, desechar o retornar los envases vacíos, o servir como un abanderado de aeronaves que aplican dichos productos químicos.
- Manejo o uso de un agente de voladura, incluyendo entre otros dinamita, pólvora negra, nitrato de amonio sensibilizado, detonadores y cordón de cebado.
- Transporte, traslado, o aplicación de amoníaco anhidro.

*Permitir que un menor de edad trabaje en cualquier ocupación peligrosa es un delito muy grave, y usted puede recibir una multa de \$5,000 a \$10,000 (LC 1288).*

Los menores de 12 años, incluso cuando no están empleados, no pueden entrar ni acompañar a sus padres en una "zona agrícola de peligro" o en un área que incluye cualquiera de las actividades de la lista anterior, o estar en o cerca de cualquier equipo en movimiento, productos químicos sin protección o peligros hídricos sin protección. Permitir que un menor de 12 años ingrese en una zona agrícola de peligro, aunque trabaje en un puesto de trabajo, es un delito muy grave, y usted puede recibir una multa de \$5,000 a \$ 10,000 (LC 1288).

Los menores de edad no pueden ser empleados en ocupaciones que sean inmorales (LC 1294). Los contratistas de trabajadores agrícolas no pueden enviar a los menores de 18 años a cualquier casa de prostitución o juegos o cantina (LC 1698.4 1698.5). Su licencia de FLC puede ser suspendida o revocada si usted involucra a un menor en cualquiera de estas actividades.

#### **D. Requisitos Federales**

El permiso, horas de trabajo, y requisitos de ocupaciones peligrosas del estado son iguales o superiores a los requisitos federales. Esto significa que cuando usted obtiene y obedece las restricciones de un permiso de trabajo y permiso de emplear del estado para cada uno de sus empleados menores de edad, usted está cumpliendo la ley federal.

## Gráfico de estudio para el Capítulo VI. Ley del Trabajo Infantil

	<b>Edades de 12 y 13</b>	<b>Edades de 14 y 15</b>	<b>Edades de 16 y 17</b>
<b>Horas de trabajo</b>	No pueden trabajar en un día escolar. Sólo pueden trabajar los fines de semana, días festivos y vacaciones de verano.	Pueden trabajar después de la escuela. Pueden trabajar los fines de semana, días festivos y vacaciones de verano.	Pueden trabajar antes y después de la escuela, los fines de semana, días festivos y vacaciones de verano. Puede obtener un permiso para trabajar a tiempo completo durante el año escolar, pero deben asistir a clases a tiempo parcial, si no es un graduado de secundaria.
<b>Horas máximas</b>	8 por día/40 por semana	3 por día/18 por semana durante el año escolar. 8 por día/40 por semana cuando la escuela no está en sesión.	4 por día/48 por semana durante el año escolar. 8 por día/48 por semana cuando la escuela no está en sesión.
<b>Extensión de las horas</b>	7 a.m. a 7 p.m. (hasta 9 p.m. 1 de junio hasta el Día del Trabajo)	7 a.m. a 7 p.m. (hasta 9 p.m. 1 de junio hasta el Día del Trabajo)	5 a.m. a 10 p.m. (hasta las 12:30 a.m. en la noche anterior a un día no escolar)
<b>Ocupaciones Peligrosas</b>	No pueden ser empleados en una ocupación peligrosa (ver la lista en las páginas 44-45) No conduzca	No pueden ser empleados en una ocupación peligrosa (ver la lista en las páginas 44-45) No conduzca	Puede ser empleado en cualquier ocupación agrícola, a excepción de conducción de vehículos. No conduzca
<b>Permisos</b>	<p>Usted debe tener un Permiso para Emplear por cada menor de edad que trabaja para usted.</p> <p>Los permisos son emitidos por el distrito escolar local después de presentarles una "Intención de Empleo" firmada por usted, el menor, y el padre/madre.</p> <p>El permiso establece los horarios y las ocupaciones en que el menor puede trabajar. Usted debe seguir todas las condiciones establecidas en el permiso.</p> <p>Usted debe mantener los permisos en archivo y disponibles para su inspección por las autoridades escolares e investigadores laborales.</p> <p>Todo menor que trabaja debe tener un permiso de trabajo.</p>		
<b>Los graduados de secundaria</b>	<p>El empleo de menores de 12 años está estrictamente prohibido, pues no se pueden expedir permisos de trabajo.</p> <p>Los graduados de secundaria no requieren permisos, y pueden ser empleados por las mismas horas que los adultos, pero se les debe pagar lo mismo que un adulto.</p>		
<b>Zona de Peligro</b>	<p>Los menores de 12 años, a pesar de que no están trabajando en un puesto de trabajo, no pueden entrar por ningún motivo a una "zona agrícola de peligro", lo cual incluye estar en o alrededor de cualquier producto químico sin protección, peligros hídricos, máquinas en movimiento, o cualquier otra actividad que figura en las páginas 44-45 como peligrosa para menores de 16 años</p>		
<b>Requisitos Federales</b>	<p>Los requisitos estatales son iguales o mayores que los requisitos federales, así que cuando usted obedece una ley estatal usted está cumpliendo con la ley federal.</p>		

## **Capítulo VII. Vivienda de los empleados**

*Si usted ofrece vivienda u opera vivienda suministrada por un cultivador para cinco o más trabajadores de terreno, usted debe cumplir con todos los requisitos establecidos en este capítulo. La vivienda se puede suministrar con carácter temporal, estacional o permanente (HSC 17008). El edificio debe cumplir con las normas mínimas de la Ley de Vivienda de Empleados (HSC 17000-17062.5). "Vivienda" significa cualquier vivienda, incluyendo casas, casas de huéspedes, barracas o dormitorios, casas móviles, carpas, casas rodantes y vehículos recreativos. Básicamente, todas las viviendas deben estar bien construidas, tener agua potable, buenas cañerías, calefacción, y prevención de incendios. Los residentes deben estar protegidos contra insectos, roedores y hacinamiento. Si usted opera una vivienda que es propiedad de un cultivador, los dos son responsables de la condición de la vivienda (25 CCR 627).*

### **A. Permisos**

Para operar la vivienda de los trabajadores agrícolas, usted debe obtener un permiso del Departamento de Vivienda y Desarrollo Comunitario (HCD) (HSC 17030, 8 CCR 3350). Las agencias reguladoras locales de Kern, Merced, Monterey, Napa, Sacramento, San Joaquín, San Mateo, Santa Cruz, Stanislaus y Tulare están autorizadas por la HCD para expedir permisos de vivienda.

Los permisos se emiten después de que los inspectores de vivienda han examinado la propiedad para asegurarse que es segura e higiénica. Para permitir esta inspección, usted deberá solicitar un permiso por lo menos 45 días antes de la mudanza de los trabajadores (HSC 17032; 25 CCR 631).

### **B. Señalizaciones**

Usted debe publicar lo siguiente en un tablero de anuncios pegado a la pared de la vivienda que usted opera:

- Un aviso, en inglés y español, que describe los requisitos estatales para la vivienda de los empleados (25 CCR 624). La notificación debe mostrar el nombre, dirección y teléfono de la agencia reguladora de vivienda y el nombre del funcionario regulador con el que los trabajadores pueden ponerse en contacto (25 CCR 625). La notificación le será entregada por la agencia que emite el permiso.
- Un aviso que muestre el nombre, dirección y teléfono de la persona responsable del mantenimiento adecuado de la vivienda (HSC 17038, 25 CCR 627).
- Una copia de los permisos estatales o locales para operar. El original se debe conservar durante tres años. (Estos son los requisitos federales.) (29 USC 1823; 29CFR 500.135).

### **C. Derechos de los Trabajadores**

Una persona que vive en la vivienda que usted opera tiene derecho a:

- Quejarse ante usted, el propietario, o el empleador acerca de la vivienda.
- Presentar una queja ante una agencia reguladora de vivienda.
- Ejercer cualquier derecho legal en materia de vivienda.

Si la persona hace cualquiera de las opciones anteriores, es ilegal que usted obligue a la persona a salir mediante:

- Aumento de la renta.

- Reducción de los servicios.
- Amenaza de desalojo.
- Negarse a renovar el acuerdo de vivienda.
- Despedirlo.
- Amenazarlo de alguna manera.
- Colocándolo en una lista negra.
- Evitar que haga algo que desea hacer.
- Obligarlos a hacer algo que ellos no quieren hacer (HSC 17031.5).

#### D. Requisitos Federales

Además de requerir un permiso de vivienda estatal (29 CFR 500.135), la ley federal exige que usted esté autorizado por el Departamento de Trabajo de Estados Unidos para operar la vivienda como parte de su solicitud de certificado federal de FLC (29USC 1812(3), 29 CFR 500.48 (f)). La ley federal también exige que las viviendas cumplan las normas sustantivas estatales y federales de salud y seguridad (29 USC 1823(a) 29 CFR 500.130).

#### Gráfico de Estudio del Capítulo VII: Vivienda de los empleados

	Requisitos estatales	Requisitos federales
<b>Permiso de vivienda</b>	Obtener un permiso del HCD Conservar el original por tres años	Usted debe ser autorizado por el Departamento de Trabajo de Estados Unidos para operar la vivienda como parte de su solicitud para el certificado federal de FLC. La vivienda debe cumplir las normas de salud y seguridad estatales y federales
<b>Anuncios de vivienda</b>	Publicar: Notificación de los requisitos estatales en inglés y español Aviso con información de contacto de la persona responsable Copia del permiso de vivienda	
<b>Derechos de los trabajadores</b>	Las personas que viven en viviendas que usted opera tienen derechos y es ilegal negarles sus derechos.	

## **Capítulo VIII. Transporte**

*Usted debe seguir todas las reglas de este capítulo y el Código de Vehículos de California cuando transporta a uno o más trabajadores del terreno en un vehículo para trabajadores agrícolas. Un "vehículo para trabajadores agrícolas" es un vehículo "diseñado, usado o mantenido" para el transporte de nueve o más trabajadores agrícolas, sin contar al conductor (VC 322). Eso significa que cuando usted transporta a menos de nueve trabajadores agrícolas en los vehículos de pasajeros comunes o camionetas pickup, usted está exonerado de estas normativas, pero si transporta a un solo trabajador agrícola en un "vehículo para trabajadores agrícolas," tiene que obedecer todas las normativas. Los vehículos que llevan solamente a los familiares del propietario o del conductor también están exonerados de estas normativas (VC322). Las normativas federales tienen las mismas exoneraciones (29 CFR 500.102).*

### **A. Licencia y Certificados Requeridos**

Usted debe tener consigo todos los siguientes documentos en todo momento:

#### **1. Licencia de conducir comercial**

Usted debe tener una licencia válida de conducir comercial con un "aval de vehículos de pasajeros" (VC 12519 y 12804.9). La normativa federal también exige que usted tenga la licencia estatal correspondiente para operar un vehículo de trabajadores agrícolas (29 CFR 500.48). Las personas que poseen una licencia de conductor comercial que son condenados a prisión por una infracción del Código de Vehículos, no se les permite ir a la escuela para infractores de tránsito (VC 42005).

#### **2. Certificado para operar un vehículo de trabajadores agrícolas**

Además de la licencia, también debe contar con un certificado especial para operar un vehículo de trabajadores agrícolas (VC 12519). Para obtener un certificado, usted debe solicitarlo al Departamento de Vehículos Motorizados (DMV, por sus siglas en inglés). Entonces usted tiene que tomar un curso de capacitación de conductores (VC 12519 (b) y EC 40070). El curso tiene una duración total de 20 horas: 10 horas de instrucción en el aula y 10 horas de capacitación detrás del volante (EC 4008). Cuando haya completado el curso de capacitación, tiene que pasar un examen en la oficina de la Patrulla de Caminos de California (CHP, por sus siglas en inglés). Después de pasar el examen de la CHP, usted obtiene el certificado.

Para renovar su certificado, usted debe obtener por lo menos dos horas adicionales de instrucción en aula de clases cada año. Si no recibe esta instrucción, el certificado podrá ser cancelado (EC 40086, 13369 VC).

Si usted tiene un "recuento de puntos de infracciones" de dos o más, o tienen su licencia suspendida, revocada o restringida debido a conducción insegura, el DMV puede negarse a expedir o renovar o puede revocar su licencia (VC 13369).

El DMV también puede negarse a expedir o renovar, o pueden anular su certificado o aval de pasajeros, si usted era el conductor en cualquier accidente que causó la muerte, lesiones graves o daños graves a la propiedad en exceso de \$500 en los últimos dos años; si usted tuvo la culpa o causó tres o más accidentes mientras conducía el último año, dio información falsa en una solicitud, se le consideró un

conductor negligente o incompetente; demostró comportamiento irracional que podría impedir una conducción segura; abusó del alcohol o drogas, o no cumple con los requisitos médicos mínimos del estado. Los títulos o avales se pueden cancelar si no tiene una licencia apropiada y válida o no paga los honorarios apropiados (VC 3369).

La reglamentación federal exige que los certificados del FLC indiquen "Transporte Autorizado, (TA)" si el FLC contrata a los conductores. Los certificados del Empleado de Contratista de Trabajadores Agrícolas (FLCE, por sus siglas en inglés) deben indicar "Conducción Autorizada (DA)". El FLC que realiza transporte para un empleador agrícola (AGER, por sus siglas en inglés), o una asociación agrícola (AGAS, por sus siglas en inglés) debe tener las autorizaciones en su certificado (29 CFR 500.48). La normativa federal también exige que usted tenga la licencia estatal correspondiente para operar un vehículo de trabajadores agrícolas (29 CFR 500.48).

### 3. Certificado Médico

Usted debe tener un certificado médico (VC 12804). Los certificados se emiten después de pasar un examen médico realizado por un médico con licencia (12 CCR 100.18 y 100.19) y deben ser renovados cada dos años (VC 12804.9). Si usted no tiene un certificado médico, su licencia comercial sólo es buena para conducir vehículos de pasajeros comunes (VC 12804.9). Sin un certificado médico vigente, se puede cancelar su certificado para operar un vehículo para trabajadores agrícolas (VC 13369).

El propósito del examen médico es saber si tiene algún problema físico o mental lo suficientemente grave para interferir con la operación segura de un vehículo motorizado, incluyendo el alcoholismo o impedimento de cualquier otra droga legal o ilegal (13 CCR 100.18 y 13CCR 100.19, 49 CFR 391.41 y 391.43). El certificado estatal cumple con el requisito federal para un examen médico (29 CFR 500.48).

### 4. Certificado de Inspección de Vehículos

Su vehículo para trabajadores agrícolas debe tener un certificado de inspección de seguridad (VC 31401). Usted puede obtener un certificado de la Patrulla de Caminos de California, tras una inspección. Usted debe exhibir el certificado en un portacertificado en el interior del vehículo en todo momento (13 CCR 1231). Tener un certificado de inspección no le permite operar un vehículo inseguro (VC 31402, 31403 y 13 CCR 1230). Todavía se espera que usted realice inspecciones diarias del vehículo y presente un informe escrito de la condición del vehículo con recomendaciones de reparación al empleador todos los días (13 CCR 1215). Un vehículo dañado en un accidente no puede ser conducido desde el lugar del accidente hasta que se haya inspeccionado (13 CCR 1230).

### 5. Registro del vehículo

Todos los vehículos de trabajadores agrícolas deben estar registrados en el Departamento de Vehículos Motorizados, el Comisionado Laboral del estado (LC 1696.4) y el Departamento de Trabajo de Estados Unidos (29 CFR 500.48 (d) (1)).

## **B. Requisitos de seguro de vehículos**

### **1. Requisitos estatales**

California exige que los vehículos para trabajadores agrícolas estén asegurados contra daños personales y daños a la propiedad (LC 1695 (a)(6) y 1696.4). El estado de California exige los siguientes montos de seguro vehicular.

Contratistas de trabajadores agrícolas que proporcionan mano de obra (y por lo tanto deben tener un seguro de compensación del trabajador), pero no cobran una tarifa de transporte, deberán proporcionar por lo menos:

- \$15,000/30,000 por lesiones personales para los vehículos que transportan a 15 pasajeros o menos, incluyendo el conductor
- \$30,000/ 60,000 por lesiones personales para vehículos que transportan más de 15 pasajeros
- Mínimo de \$50,000 de cobertura por daños a la propiedad para vehículos de cualquier tamaño.

Los transportistas diurnos que proporcionan sólo transporte (y por lo tanto no deben tener un seguro de indemnización del trabajador) y que pueden o no cobrar una tarifa de transporte, deberán proporcionar por lo menos:

- \$1.5 millones de cobertura por lesiones personales para los vehículos que transportan a 15 pasajeros o menos, incluyendo el conductor.
- \$5 millones para vehículos que transportan más de 15 pasajeros, incluyendo el conductor.
- Mínimo de \$50,000 de cobertura por daños a la propiedad para vehículos de cualquier tamaño.

### **2. Requisitos Federales**

El gobierno federal también exige que los vehículos estén asegurados o cubiertos por un bono de responsabilidad civil de la siguiente manera: (29 USC 184 (b)(1)(C); 29 CFR 500.48(d)(3) y 500.120 y siguientes)

- \$1.5 millones de cobertura por lesiones personales es necesaria para 15 pasajeros o menos.
- \$5 millones de cobertura por lesiones personales es necesaria para más de 15 pasajeros.
- Se requiere cobertura mínima de \$50,000 por daños a la propiedad.

Sin embargo, si los trabajadores están cubiertos por el seguro de compensación del trabajador estatal, sólo se debe tener un seguro por daños a la propiedad (29 USC 184 (c)(1)).

## **C. Restricciones a la conducción**

### **1. Velocidad máxima**

Los vehículos que transportan trabajadores agrícolas no pueden conducirse más rápido de 55 millas por hora, en ninguna circunstancia (VC 22406).

### **2. Número máximo de horas de conducción**

Las normativas para el número máximo de horas de trabajo y el número máximo de horas de conducción para los conductores que manejan sólo dentro del estado

(conducción "intraestatal") se encuentran en 13 CCR, Capítulo 6.5, y son las mismas que las normativas federales 13 CFR 1212.5 (b). Estas normativas se hacen cumplir por la Patrulla de Caminos de California. Al cruzar la línea del estado (conducción "interestatal"), entonces usted se somete a las normativas del Departamento de Transporte de Estados Unidos. (Estas normativas han sido adoptadas por el Departamento de Trabajo y aparecen en 29 CFR 500.105).

### **Conductores Intraestatales**

Los conductores que conducen sólo en California no pueden manejar más de 10 horas dentro de un período de trabajo, o conducir después de haber transcurrido 16 horas consecutivas desde el inicio del trabajo. Después de cualquiera de estos períodos, antes de volver a conducir, los conductores deben tener 8 horas consecutivas fuera de servicio (13 CCR 1212.5 (a)(3)). Los conductores intraestatales no puede conducir después de haber estado en servicio 80 horas en cualquier periodo de 8 días consecutivos (13 CCR 1212.5 (b)(2)).

### **Conductores Interestatales**

Los conductores interestatales no pueden conducir más de 10 horas por cada período de 24 horas consecutivas (sin contar las paradas para descansar y comer). Después dichas 10 horas, el conductor debe tener 8 horas consecutivas fuera de servicio. Los conductores y pasajeros que viajen en cualquier camión deben parar y descansar durante 8 horas después de 600 millas de viaje (29 CFR 500.105 (b)(2)(X)). El conductor interestatal no puede conducir después de haber estado en servicio 60 horas en 7 días consecutivos (para los transportistas que no operan todos los días de la semana), o después de haber estado en servicio 70 horas en 8 días consecutivos (para los transportistas que operan todos los días de la semana) (13 CCR 1212.5 (b)(1)).

Los conductores interestatales de vehículos de transporte de propiedades no pueden conducir más de 11 horas. Después de dichas 11 horas, el conductor debe tener 10 horas consecutivas fuera de servicio (49 CFR 395.3 (a)(1)). Los conductores interestatales no pueden conducir más allá de la hora 14 después de haber entrado en servicio, después de 10 horas consecutivas fuera de servicio (49 CFR 395.3 (a)(2)). Los conductores interestatales no pueden conducir después de haber estado en servicio 60 horas en 7 días consecutivos (para los transportistas que no operan todos los días de la semana) (49 CFR 395.3 (b)(1)), o después de haber estado en servicio 70 horas en 8 días consecutivos (para los transportistas que operan todos los días de la semana) (49 CFR 395.3 (b)(2)).

Los conductores interestatales para los vehículos de transporte de pasajeros no pueden conducir más de 10 horas. Después de dichas 10 horas, el conductor debe tener 8 horas consecutivas fuera de servicio (49 CFR 395.5 (a)(1)). Los conductores interestatales no pueden conducir después de haber estado en servicio 15 horas después de 8 horas consecutivas fuera de servicio (49 CFR 395.5 (a)(2)). Los conductores interestatales no pueden conducir después de haber estado en servicio 60 horas en 7 días consecutivos (para los transportistas que no operan todos los días de la semana) (49 CFR 395.5 (b)(1)), o después de haber estado en servicio 70 horas en 8 días consecutivos (para los transportistas que operan todos los días de la semana) (49 CFR 395.5 (b)(2)).

### 3. Registros Requeridos

Los empleadores cuyos conductores:

- Operan dentro de las 100 millas de su lugar normal de trabajo.
- Trabajan un máximo de 12 horas consecutivas (lo cual debe terminar en su lugar normal de trabajo y deberá ser seguido por 8 horas consecutivas fuera de servicio).

Deberán conservar registros precisos de tiempo en archivo por seis meses, que muestren:

- La hora de presentación del conductor cada día.
- El número total de horas que el conductor está en servicio todos los días.
- El tiempo que el conductor está libre de servicio todos los días.
- El tiempo total durante los últimos 7 días consecutivos si el conductor es contratado por primera vez o sólo trabaja de vez en cuando (13 CCR 1213 (k)(2)).

Los conductores que trabajan en turnos de más de 12 horas, o conducen más allá de un radio de 100 millas, deben conservar un registro del conductor. Los requisitos extensos para el registro del conductor se detallan en 13 CCR 1213. Los requisitos estatales del registro del conductor son idénticos a los requisitos federales.

Cuando usted emplea a conductores, usted debe conservar registros de las calificaciones, certificado médico, requisitos de educación continua, tiempo de conducción diaria, total de horas en servicio, informes de inspección vehicular diaria, y otros registros necesarios de mantenimiento del vehículo. Una lista completa de los requisitos de registro para los empleadores de conductores está contenida en 13 CCR 1234. Usted también debe participar en el Programa Notificación a Empleadores del DMV (VC 1.808,1). Esto significa que usted debe supervisar el estado de la licencia de sus conductores. El DMV le enviará un informe cada seis meses o cada vez que su conductor reciba una multa o tenga un accidente. Usted debe conservar un archivo para cada conductor y presentarlo a un oficial de CHP a petición.

#### **D. Consumo de Alcohol y Drogas**

##### 1. Contenido máximo de alcohol en la sangre

Ninguna persona puede conducir un vehículo para trabajadores agrícolas en California, con un contenido de alcohol en la sangre de 0.01% o mayor (13 CCR 1213.1 (c))

##### 2. Programa de Pruebas del Empleador

El estado de California ha unido fuerzas con el gobierno federal para exigir a los empleadores que operan vehículos motorizados comerciales poner a prueba sus pilotos para detectar el uso de sustancias controladas y alcohol según lo dispuesto en la Ley Federal de Pruebas de Empleados de Transporte en Autobuses de 1991 (VC 34520, 49 CFR Parte 382) . Para efectos del trabajo agrícola, "los vehículos comerciales" son vehículos que transportan 16 pasajeros o más (incluyendo el conductor) o vehículos de cualquier tamaño usados para el transporte de materiales peligrosos (tales como plaguicidas) que deben tener señales que indican que los materiales peligrosos se encuentran en bordo.

Estos requisitos se aplican a usted, incluso si usted trabaja por cuenta propia. Sin embargo, si se utiliza sólo los vehículos que llevan menos de 16 pasajeros (incluyendo

el conductor) y no transportan materiales peligrosos, los requisitos de prueba no se aplican para usted.

Los empleadores deben notificar al empleado que se requieren pruebas (49 CFR 382.113).

Los empleadores que tengan más de un conductor podrán realizar su programa de pruebas propio o unirse con otros empleadores para desarrollar y mantener un programa. Compañías privadas ofrecen servicios de pruebas.

La siguiente descripción es sólo un breve resumen de los requisitos del programa de pruebas. Para mayor información sobre el programa de pruebas del empleador, comuníquese con:

Patrulla de Caminos de California Sección de Vehículos Comerciales  
P.O. Box 942898  
Sacramento, CA 94298-0001  
(916) 445-1865  
[www.dmv.ca.gov/vehindustry/etp/etpinfo.htm](http://www.dmv.ca.gov/vehindustry/etp/etpinfo.htm)

Administración Federal de Carreteras  
211 Main Street, Room 1108  
San Francisco, CA 94105  
(415) 744-3088  
[www.fmcsa.dot.gov/safety-security/safety-initiatives/drugs/drugs-alcohol.htm](http://www.fmcsa.dot.gov/safety-security/safety-initiatives/drugs/drugs-alcohol.htm)

### **Programa de Pruebas: Prohibiciones básicas**

Además de la exigencia de que los conductores de vehículos para trabajadores agrícolas no pueden exceder un nivel de alcohol en sangre de 0.01%, los conductores no pueden tomar alcohol con ellos, o consumir alcohol mientras estén de servicio, o dentro de las 4 horas de conducción. Si el empleador sabe que un conductor está infringiendo cualquiera de estos requisitos, no puede permitir que el conductor desempeñe sus funciones relacionadas con la conducción. Si un conductor da positivo por drogas, no puede presentarse al trabajo, permanecer en servicio ni realizar ningún trabajo que requiera seguridad. Los empleadores que saben que un conductor ha dado positivo no pueden permitir que el conductor realice funciones que requieran seguridad. Los conductores que toman medicamentos recetados por un médico pueden conducir si el médico dice que está bien. Los empleadores pueden exigir que el conductor les diga si están tomando medicamentos con receta (49CFR Parte 382 Subparte B).

### **Programa de Pruebas: Pruebas Obligatorias**

Pruebas Antes del Empleo Se debe tomar pruebas a los conductores en un programa de pruebas aprobado para detectar alcohol y drogas antes de ser autorizados para realizar cualquier trabajo que requiera seguridad.

Las excepciones a la prueba de alcohol:

1. El conductor ha pasado una prueba de alcohol aprobada en los últimos 6 meses.
2. Los empleadores anteriores del conductor no tienen registro de una infracción de las pruebas en los últimos 6 meses.

Las excepciones a la prueba de drogas:

1. El conductor ha estado en un programa de pruebas aprobado en los últimos 30 días y se puso a prueba en un periodo de 6 meses luego de su solicitud, o estaba en un programa de pruebas al azar durante los últimos 12 meses.
2. Los empleadores anteriores del conductor no tienen antecedentes de una infracción de las pruebas en los últimos 6 meses (49 CFR 382.301).

Pruebas después de accidente. Se debe realizar pruebas a los conductores lo antes posible después de un accidente en el que fueron citados por una infracción de tráfico o que impliquen la pérdida de vidas humanas (49 CFR 382.303). La negativa de un conductor para realizar esta prueba se considera como un resultado positivo (49 CFR 382.211). Los conductores que deben pasar una prueba después de un accidente no pueden consumir alcohol hasta 8 horas después del accidente, o hasta que pasen una prueba luego del accidente, o lo que ocurra primero entre las dos (49 CFR 382.209).

Pruebas al azar. Los empleadores deben examinar al azar al 25 por ciento de los conductores para detectar alcohol cada año y al 50 por ciento de los conductores para detectar drogas cada año, dependiendo de los requisitos federales (49 CFR 382.305). La negativa de un conductor para realizar esta prueba se considera como un resultado positivo (49 CFR 382.211).

Prueba por Sospecha Razonable. El empleador debe exigir al conductor que pase una prueba de abuso de alcohol o de sustancias si (después de una capacitación adecuada en el reconocimiento de los síntomas) el empresario sospecha del conductor en base a las observaciones específicas de la apariencia, comportamiento, lenguaje u olor del cuerpo del conductor. La sospecha también puede basarse en los síntomas observados de abstinencia de drogas (49 CFR 382.307). La negativa de un conductor para realizar esta prueba se considera como un resultado positivo (49 CFR 382.211).

Pruebas de Retorno al Trabajo Los conductores no pueden regresar a trabajar después de haber infringido los reglamentos que rigen el alcohol o las drogas hasta que pasen una prueba de retorno al trabajo (49CFR 382.309).

### **Programa de Pruebas: Registros Requeridos**

Los conductores no están obligados a tener documentos especiales en su posesión inmediata. Los requisitos de registro sólo se aplican a los empleadores. Los empleadores conservar registros detallados de su programa de pruebas, incluyendo, por ejemplo, resultados de las pruebas, negativa del conductor para pasar pruebas, calibración de los equipos de pruebas, evaluaciones del conductor y referencias, y si se solicita, un resumen anual del programa de pruebas (49 CFR 382.401-403).

Los empleadores no pueden revelar los registros del conductor, salvo autorización expresa de la ley (49 CFR 382.405). Los registros sólo pueden ser dados a las siguientes personas (49 CFR 382.405):

- Funcionarios estatales y federales autorizados.
- El conductor (previa solicitud por escrito).
- Empleadores posteriores (pero sólo con el permiso escrito del conductor).
- Cualquier persona elegida por el conductor (pero sólo con el permiso escrito del conductor).
- Algunas partes en determinados procedimientos judiciales, por ejemplo un litigio, denuncia o reclamo de compensación laboral.

## **Programa de Pruebas: Información, Capacitación y Referencia**

Todo empleador que tiene un programa de pruebas según lo dispuesto en la reglamentación federal también debe proporcionar a los empleados una descripción de los requisitos de las pruebas y una descripción del programa del empleador (49 CFR 382.601).

Los supervisores deben ser capacitados por lo menos una hora para reconocer el abuso del alcohol y por lo menos una hora para reconocer el abuso de drogas (49CFR 382.602).

Cada conductor que infrinja las prohibiciones de consumo de alcohol o sustancias controladas debe ser evaluado por un profesional de abuso de sustancias (49 CFR 382.605). El profesional de abuso de sustancias puede exigir al conductor que se inscriba en un programa de tratamiento. Estos conductores están sujetos a pruebas de seguimiento, además de la prueba de retorno al trabajo (49 CFR 382.605 y 382.311). Los conductores no podrán negarse a participar en las pruebas de seguimiento (49 CFR 382.211).

## **E. Restricciones de Vehículos**

### **1. Transporte de pasajeros**

Todos los pasajeros del vehículo deben estar sentados. El peso total de los pasajeros y la propiedad no puede exceder el valor nominal del peso bruto del vehículo. No ponga el vehículo en marcha hasta que todas las puertas estén cerradas (13 CCR 1217).

### **2. Salidas de Emergencia**

Las salidas de emergencia deben estar despejadas, desbloqueadas y en buenas condiciones operativas en todo momento. Las puertas de emergencia deberán abrirse desde el interior y exterior del vehículo. Todas las salidas deben estar claramente etiquetadas como "Salida de Emergencia" en inglés y en el idioma de los trabajadores. Las señales deben estar en el interior y el exterior del vehículo (13 CCR 1268).

El tamaño, tipo y número de salidas de emergencia dependerán del tipo de vehículo y la fecha de su fabricación, pero los autobuses más grandes, básicamente, deben tener por lo menos una puerta de emergencia o ventana de escape desprendible en la parte trasera o a cada lado del autobús. La Patrulla de Carreteras de California le puede asesorar sobre los requisitos cuando usted haga inspeccionar el vehículo, pero los detalles se encuentran en 13 CCR 1268 y 1269.

### **3. Restricciones de abastecimiento de combustible**

Usted no debe permitir que los pasajeros permanezcan en el autobús cuando está siendo abastecido de combustible. Cuando un autobús está siendo abastecido, usted debe alejarlo de todo lo que podría provocar un incendio. Usted también debe mantener el motor apagado, y apagar las radios de transmisión en el vehículo (13 CCR 1218).

### **4. Requisitos del equipo de seguridad**

Su vehículo debe tener:

- Un extintor de incendios con una calificación mínima 4B:C que esté claramente marcado e instalado (13 CCR 1242).

- Un botiquín de primeros auxilios apropiado para el número de pasajeros (13 CCR 1243).
- Los cinturones de seguridad para cada ubicación de pasajeros que deben ser usados por los pasajeros cuando el vehículo está en funcionamiento (VC 31405).
- Las luces encendidas en todo momento cuando se conduce (VC 31408).

## 5. Transporte de Propiedades

Se prohíbe que usted transporte cualquier material peligroso o cualquier tipo de combustible adicional en cualquier clase de recipiente en un vehículo para trabajadores agrícolas. Las herramientas que tienen bordes afilados podrán ser transportadas en el compartimiento de pasajeros si se mantienen en recipientes tapados. Cualquier otra herramienta o equipo debe estar firmemente sujetado. La propiedad personal adicional debe ser asegurada, y los pasillos y las salidas se mantienen despejados en todo momento (13CCR 1216). Usted puede remolcar un remolque sólo si lleva bienes que serán utilizados por los pasajeros. Con plena carga, un remolque no puede pesar más de 6,000 libras (13 CCR 1235).

## 6. Requisitos Generales de Vehículos

Normativas detalladas cubren todos los aspectos de un vehículo para trabajadores agrícolas. La Patrulla de Caminos de California revisará esto cuando usted hace inspeccionar su vehículo. Usted puede aprender más acerca de las normativas que cubren los neumáticos, aros, ruedas, frenos, equipo de remolque, baterías de almacenamiento, tanques de aire, sistemas de combustible, espejos, calentadores y eliminadores de hielo, ventilación, sistemas de escape, velocímetro y cuentakilómetros, luces interiores, compartimientos de pasajeros, protección del árbol de transmisión, asientos, y entrada y salidas del autobús en 13 CCR 1244-1267.

## 7. Alquiler de Vehículos

Si usted alquila vehículos, debe alquilarlos a una tarifa plana. Usted no puede alquilar vehículos por un porcentaje de sus ingresos (LC 1696.4).

## Gráfico de Estudio del Capítulo VIII: Transporte

	Requisitos estatales	Requisitos federales
Documentos requeridos Usted debe llevar consigo todos estos documentos en todo momento	<p>Licencia FLC o licencia de transportista diurno</p> <p>Licencia comercial con un aval de vehículos de pasajeros</p> <p>Certificado para operar un vehículo para trabajadores agrícolas emitido por el DMV. Debe completar un curso de conductores aprobado para vehículos para trabajadores agrícolas. La renovación requiere dos horas de clases cada año.</p> <p>Certificado de Salud</p> <p>El certificado de seguridad del vehículo emitido por CHP después de una inspección se debe exhibir en el interior del vehículo</p> <p>Registro vehicular del DMV. (El vehículo debe estar registrado ante el Comisionado Laboral, pero no se emite documento)</p>	<p>El certificado de FLC deberá mostrar transporte autorizado (TA).</p> <p>El certificado FLCE debe mostrar conducción autorizada (DA)</p> <p>Los FLC, que realicen transporte para un empleador agrícola (AGER), o una asociación agrícola (AGAS) deben tener las autorizaciones en su certificado.</p> <p>Deben cumplir con los requisitos estatales de licencia para operar el vehículo</p> <p>Certificado de salud. Certificado estatal está bien.</p> <p>Certificado estatal de seguridad del vehículo está bien.</p> <p>El vehículo debe estar registrado ante el Departamento de Trabajo, pero no se emite documento</p>
Restricciones de conducción	<p>Conducción limitada a 10 horas continuas o 16 horas continuas de servicio. El conductor debe descansar 8 horas continuas antes de volver a conducir. No puede conducir después de 80 horas de servicio en 8 días consecutivos.</p> <p>El empleador debe conservar el tiempo, servicio, y registros de kilometraje si el día del conductor tiene menos de 12 horas y está dentro de un radio de 100 millas.</p> <p>Registro del conductor exigido para viajes más allá de una jornada de 12 horas y radio de 100 millas. Registro del conductor exigido para viajes más allá de una jornada de 12 horas y radio de 100 millas. Conservar los registros 6 meses.</p> <p>Los vehículos que transportan trabajadores agrícolas no pueden viajar a más de 55 millas por hora.</p> <p>El conductor no puede operar el vehículo con un contenido de alcohol en la sangre de 0.01% o más.</p>	<p>Conducción limitada a 10 horas (incluyendo paradas de descanso y comida) en un periodo de 24 horas consecutivas, que comienza al principio del servicio. Debe descansar 8 horas consecutivas inmediatamente después de 10 horas de conducción.</p> <p>Para los transportistas que operan todos los días, los conductores no podrán conducir después de 70 horas de servicio en 8 días consecutivos. Para los transportistas que no operan todos los días, los conductores no podrán conducir después de 60 horas de servicio en 7 días consecutivos.</p> <p>El conductor y los pasajeros deben detenerse y descansar durante 8 horas después de 600 millas de viaje en cualquier vehículo.</p> <p>Los requisitos de registro del conductor son los mismos que los requisitos estatales.</p>
Pruebas necesarias para detectar el consumo de alcohol y drogas	<p>Los empleadores que utilicen vehículos que transportan 16 pasajeros o más, incluido el conductor, o que transportan materiales peligrosos, deben implementar un programa aprobado para realizar pruebas de detección de consumo de alcohol y sustancias.</p> <p>El programa debe incluir las pruebas antes del empleo, pruebas al azar, pruebas de sospecha razonable, prueba después del accidente, retorno al servicio, y pruebas de seguimiento.</p> <p>Los empleadores deben mantener registros detallados.</p>	
Seguro Vehicular	<p>FLC con compensación del trabajador y que no cobran ninguna tarifa a los trabajadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 15 pasajeros o menos: \$15,000/30,000 por lesiones personales</li> <li>• Más de 15: \$30,000/60,000 por lesiones personales</li> <li>• \$50,000 mínimo por daño a la propiedad para todos los vehículos</li> </ul> <p>Los FLC, sin compensación del trabajador y que cobran una tarifa:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 15 pasajeros o menos: \$1.5 millones por lesiones</li> </ul>	<p>El vehículo debe estar asegurado o cubierto por un bono.</p> <p>Si los trabajadores están cubiertos por el seguro estatal de compensación del trabajador, sólo se requiere responsabilidad civil de la propiedad (\$50,000). De lo contrario, \$1.5 millones para 15 y menos pasajeros, \$5 millones para más de 15 pasajeros</p>

	<p>personales</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Más de 15: \$5 millones por lesiones personales</li> <li>• \$50,000 mínimo por daño a la propiedad para todos los vehículos</li> </ul>	
Requisitos del vehículo	<p>Todos los vehículos deben ser seguros, inspeccionados diariamente, y recibir un mantenimiento periódico.</p> <p>Los faros delanteros deben estar encendidos en todo momento cuando se opera un vehículo para trabajadores agrícolas.</p> <p>Todos los pasajeros deben estar sentados y usando los cinturones de seguridad.</p> <p>Los pasajeros no deben estar a bordo de un autobús durante la carga de combustible.</p> <p>Ningún vehículo para trabajadores agrícolas puede transportar materiales peligrosos o gasolina adicional.</p> <p>Las salidas de emergencia deben ser marcadas en el interior y el exterior del vehículo en inglés y en el idioma de los trabajadores.</p> <p>Las puertas de emergencia deben operar desde el interior y exterior del vehículo. Todos los pasillos deben estar despejados en todo momento.</p> <p>Todos los vehículos deben tener un extintor de incendios con una calificación mínima 4B:C y un botiquín de primeros auxilios apropiados para el número de pasajeros.</p> <p>Las herramientas cortantes deben estar en recipientes cubiertos, todas las demás herramientas deben estar sujetas al vehículo.</p> <p>Los vehículos deben ser alquilados a una tarifa plana, no un porcentaje de las ganancias.</p>	Los requisitos básicos de seguridad de los vehículos son sustancialmente los mismos que los estatales

## **Capítulo IX. Discriminación y represalias**

*Es ilegal en el Estado de California tomar represalias contra cualquier empleado que proporciona información a un organismo del gobierno o policial, si el empleado tiene motivos razonables para creer que la información revela una infracción o incumplimiento de una ley, norma o reglamento estatal o federal. No se puede dar de baja, degradar, suspender, o sancionar de ninguna manera a un empleado que se involucra en esta actividad protegida.*

### **A. Leyes que prohíben la discriminación y represalias**

Un empleador no puede hacer, adoptar o hacer cumplir ninguna regla, normativa o política que evite que un empleado divulgue información a un organismo del gobierno o policial, si el empleado tiene motivos razonables para creer que la información revela una infracción de la ley federal o estatal, o una infracción o incumplimiento de una norma o reglamento estatal o federal (LC 1102.5 (a)).

Un empleador no puede tomar represalias contra un empleado por la divulgación de información a organismo del gobierno o policial, si el empleado tiene motivos razonables para creer que la información revela una infracción de la ley estatal o federal, o una infracción o incumplimiento de una norma o reglamento estatal o federal (LC 1102.5 (b)).

Un empleador no puede tomar represalias contra un empleado por negarse a participar en una actividad que se traduciría en una infracción de un estatuto estatal o federal, o una infracción o incumplimiento de una norma o reglamento estatal o federal (LC 1102.5 (c)).

Un empleador no puede tomar represalias contra un empleado por haber ejercido sus derechos según la subdivisión (a), (b) o (c) en cualquier empleo anterior (LC 1102.5 (d)).

## **Glosario de términos y abreviaturas**

**AGAS** Un término federal, que significa "Asociación Agrícola". Esto se refiere a grupos formales de cultivadores o cooperativas.

**AGER** Un término federal que significa empleador agrícola, o cultivador.

**Agricultural Pest Control Advisor (PCA) (Asesor de Control de Plagas Agrícolas (PCA))** Una persona autorizada por el Departamento de Regulación de Plaguicidas para hacer recomendaciones de expertos de control de plagas en cuanto a la aplicación de plaguicidas de uso agrícola.

**Agricultural Zone of Danger (Zona Agrícola de Peligro)** Zonas de peligro donde no se permite el ingreso de menores de 12 años, a pesar que no sean empleados. Dichos menores no pueden estar en una zona de peligro, incluso si sus padres están presentes. Incluye a productos químicos sin protección, peligros hídricos y maquinaria en movimiento y todas las ocupaciones peligrosas para los menores de 16 años.

**Cal/OSHA** El organismo estatal que dicta, hace cumplir y aconseja sobre las normativas relacionadas con la seguridad y la salud. También ver la División de Seguridad y Salud Ocupacional (DOSH).

**California Highway Patrol (CHP) (Patrulla de Caminos de California (CHP))** El organismo de la policía estatal que controla las licencias e infracciones relacionadas con vehículos motorizados, incluyendo los vehículos para trabajadores agrícolas. La CHP inspecciona los vehículos para trabajadores agrícolas y emite los certificados de seguridad vehicular requeridos para dichos vehículos.

**CCR** Código de Normativas de California

**Certificate to Operate a Farm Labor Vehicle (Certificado para Operar un Vehículo para Trabajadores Agrícolas)** El Departamento de Vehículos Motorizados exige a todo aquel que conduzca un vehículo para trabajadores agrícolas pasar un curso de capacitación de conductores para obtener este certificado.

**CFR** Código de Normativas Federales

**CHP** Ver Patrulla de Caminos de California.

**DA** Conducción Autorizada; una autorización federal para transportar trabajadores de terreno en un vehículo motorizado.

**Department of Health Services (DHS) (Departamento de Servicios de Salud (DHS))** Un organismo estatal que dicta algunas de las normas de higiene y seguridad que afectan a los trabajadores agrícolas.

**Department of Housing & Community Development (DHCD) (Departamento de Vivienda y Desarrollo Comunitario (DHCD))** Un organismo estatal que dicta las normas que rigen la vivienda de trabajadores agrícolas. Junto con algunos organismos del condado, el DHCD emite permisos de vivienda y hace cumplir los reglamentos de vivienda.

**(Department of Industrial Relations (DIR)) Departamento de Relaciones Industriales (DIR)** Un departamento estatal responsable de las leyes y reglamentos empleado-empleador. Incluye la Oficina del Comisionado Laboral, Cal/OSHA y la División de Compensación del Trabajador.

**Department of Labor (Departamento del Trabajo)** Organismo federal que administra y hace cumplir la Ley de Normas Razonables de Trabajo Justo (FLSA, por

sus siglas en inglés) y la Ley de Protección de Trabajadores Agrícolas y Migrantes (MSPA, por sus siglas en inglés).

**Department of Motor Vehicles (DMV) (Departamento de Vehículos Motorizados (DMV))** Un organismo estatal que dicta las reglas que rigen a los vehículos motorizados. El DMV emite licencias, certificados para operar vehículos para trabajadores agrícolas, registro de vehículos, etc.

**Department of Pesticide Regulation (DPR) (Departamento de Regulación de Plaguicidas (DPR))** El organismo estatal que hace cumplir las leyes y reglamentos de control de plagas relativos a la venta, uso, y recomendación de plaguicidas, incluyendo las reglas de seguridad. El DPR, junto con los Comisionados Agrícolas del Condado, hace cumplir las normativas de plaguicidas y proporciona información sobre los plaguicidas y su uso seguro en California.

**DHCD** Ver Departamento de Vivienda y Desarrollo Comunitario.

**DHS** Ver Departamento de Servicios de Salud.

**DIR** Ver Departamento de Relaciones Industriales.

**Division of Labor Standards Enforcement (DLSE) (División de Cumplimiento de Normas Laborales (DLSE))** La división del DIR que hace cumplir las Órdenes de la IWC, y muchas de las disposiciones del Código Laboral de California, incluyendo salario mínimo, horas extras, condiciones de trabajo, leyes de trabajo infantil, seguro de compensación del trabajador, y las leyes que rigen a los contratistas de trabajadores agrícolas. También conocida como Oficina del Comisionado Laboral.

**Division of Labor Statistics & Research (DLSR) (División de Estadísticas Laborales e Investigación (DLSR))** El organismo estatal que mantiene registros de problemas relacionados con el empleo, por ejemplo lesiones de los trabajadores.

**Division of Occupational Safety & Health (DOSH) (División de Seguridad y Salud Ocupacional (DOSH))** La división del DIR, también conocida como CAL/OSHA, que promulga, refuerza y le aconseja sobre las normativas relacionadas con la seguridad y la salud.

**DLSE** Ver División de Cumplimiento de Normas Laborales.

**DLSR** Ver División de Estadísticas Laborales e Investigación.

**DMV** Ver Departamento de Vehículos Motorizados.

**DOL** Ver Departamento del Trabajo.

**DOSH** Ver División de Seguridad y Salud Ocupacional.

**DPR** Ver Departamento de Regulación de Plaguicidas.

**EC** Código de Educación

**EDD** Ver Departamento de Desarrollo de Empleo.

**Employee Housing Act (Ley de Vivienda de Empleados)** Un grupo de leyes estatales que establecen las normas de vivienda para los trabajadores de terreno.

**Employment Development Department (EDD) (Departamento de Desarrollo Laboral (EDD))** Los contratistas de trabajadores agrícolas deben estar registrados

ante el organismo estatal que administra el Fondo de Seguro de Desempleo y el programa de Seguro de Discapacidad del Estado.

**FAC** Código de Alimentos y Agricultura

**Fair Labor Standards Act (FLSA) (Ley de Normas de Trabajo Justo (FLSA))** La ley federal que establece las normas mínimas para los salarios, pago de horas extras y trabajo infantil.

**Farm Labor Contractor (FLC) (Contratista de Trabajadores agrícolas (FLC))** Recluta, contrata, suministra y supervisa a los trabajadores agrícolas estacionales o temporales por una tarifa. Puede transportar, dar vivienda y proporcionar alimentación a los trabajadores.

**Farm Labor Contractor Employee (FLCE) (Empleado de Contratista de Trabajadores Agrícolas (FLCE))** Un término usado en la ley federal para una persona que trabaja para un FLC y realiza actividades de contratación de trabajadores agrícolas como parte de su trabajo. Un FLCE requiere un certificado especial federal, pero el estado no exige a un FLCE estar registrado.

**Farm labor vehicle (Vehículo para trabajadores agrícolas)** Un vehículo diseñado, usado o mantenido para transportar nueve o más trabajadores agrícolas, sin contar al conductor.

**FLC** Contratista de Trabajadores Agrícolas

**FLCE** Ver Empleado de Contratista de Trabajadores Agrícolas.

**FLSA** Ver Ley de Normas de Trabajo Justo.

**GC** Código del Gobierno

**General Industry Safety Order (GISO) (Orden de Seguridad Industrial General (GISO))** Otro nombre para la normativa estatal de California relacionada con la seguridad y salud ocupacional. El número de la orden es el número de sección de la normativa situado en el Título 8 del Código de Normativas de California.

**GISO** Ver la Orden de Seguridad General.

**Hazard Communication Program (Programa de Comunicación de Riesgos)** Exige que usted ponga algunos panfletos a disposición de los trabajadores de terreno y los trabajadores que manipulan plaguicidas. (Ver el Capítulo III. Seguridad de Plaguicidas)

**Hazardous Occupations (Ocupaciones Peligrosas)** Se refiere a las ocupaciones peligrosas en las que un niño podría quedar gravemente herido, por ejemplo toda maquinaria móvil, productos químicos, etc. Ningún niño menor de 16 años puede ser empleado en una ocupación peligrosa.

**HSC** Código de Salud y Seguridad

**IIPP** Ver Programa de Prevención de Lesiones y Enfermedades.

**Industrial Welfare Commission (IWC) (Comisión de Bienestar Industrial (IWC))** Un organismo estatal que establece un salario mínimo, disposiciones sobre horas extras, y condiciones básicas de trabajo. La IWC expide Órdenes que regulan las industrias y ocupaciones. Las Órdenes 8.13 y 14 regulan la agricultura y ocupaciones de procesamiento agrícola.

**Injury & Illness Prevention Program (IIPP) (Programa de Prevención de Lesiones y Enfermedades (IIPP))** Un programa escrito de seguridad que Cal/OSHA exige a todos los empleadores de California.

**Interstate (Interestatal)** Se refiere a cualquier actividad que consiste en ir de un estado a otro, aún cuando sólo se cruce momentáneamente la línea de frontera estatal.

**Intrastate (Intraestatal)** Se refiere a cualquier actividad que se realiza por completo dentro de un estado sin tener que cruzar a otro estado.

**IWC** Ver Comisión de Bienestar Industrial.

**IWC Orders (Órdenes de la IWC)** Ver Comisión de Bienestar Industrial.

**Labor Commissioner (Comisionado Laboral)** Jefe de la División de Cumplimiento de Normas Laborales (DLSE) de DIR; también se conoce a la misma DLSE como "Oficina del Comisionado Laboral".

**LC** Código Laboral

**Material Safety Data Sheets (MSDS) (Fichas de Datos de Seguridad de Materiales (MSDS))** Información técnica sobre las propiedades físicas y químicas de un plaguicida en particular. Es producida y puesta a disposición por el fabricante/registrador del plaguicida. También está disponible de manos del cultivador u operario de la granja o del Distribuidor de Control de Plagas (PCD, por sus siglas en inglés) o Empresa de Control de Plagas (PCB, por sus siglas en inglés).

**Migrant & Seasonal Agricultural Workers' Protection Act (MSPA) (Ley de Protección de Trabajadores Agrícolas Estacionales o Migrantes (MSPA))** El grupo de leyes federales que protege los intereses de los trabajadores de terreno mediante la regulación de los contratistas de trabajadores y otros empleadores agrícolas. La MSPA exige al contratista mantener ciertas condiciones de trabajo, vivienda y normas de transporte, y tener un certificado de FLC o FLCE. La ley está en el Título 29 del Código de Estados Unidos, Secciones 1801 a 1872. Los reglamentos correspondientes están en el Título 29 del Código de Normativas Federales, Parte 500. Estas leyes y reglamentos se incluyen en su paquete de estudio.

**Minor (Menor de edad)** Cualquier persona menor de 18 años de edad

**MSDS** Ver Fichas de Datos de Seguridad de Materiales.

**Payday notice** (Notificación de Día de Pago) Un aviso que muestra cuándo es su día de pago usual. El FLC debe colocar este aviso en un lugar donde los trabajadores puedan verlo.

**PCA** Ver Asesor de Control de Plagas Agrícolas.

**PCB** Ver Empresas de Control de Plagas.

**Permit to Employ (Permiso para Emplear)** Los empleadores deben tener un permiso especial para emplear a cada menor de edad que trabaja para ellos. El permiso es expedido por el distrito escolar local. Usted debe tener el permiso en archivo y ponerlo a disposición de los inspectores en todo momento.

**Permit to Work (Permisos de Trabajo)** Todos los menores que no son graduados de secundaria deben tener un permiso de trabajo expedido por el distrito escolar local.

**Pest Control Business (PCB) (Empresa de Control de Plagas (PCB))** Una persona jurídica autorizada por el Departamento de Regulación de Plaguicidas para participar en el negocio de control de plagas. La PCB también debe inscribirse ante el Comisionado de Agricultura local del condado antes de iniciar cualquier trabajo de control de plagas en dicho condado.

**Pesticide Safety Information Series (PSIS) (Serie de Información de Seguridad de Plaguicidas (PSIS))** Se trata de panfletos que contienen información acerca de los procedimientos de seguridad, riesgos, tratamiento médico, derechos de los trabajadores, y descripciones de lo que hacen ciertos plaguicidas y cómo afectan a los trabajadores. Están disponibles gratuitamente en el DPR o Comisionado de Agricultura local del Condado. (En línea en [www.cdpr.ca.gov](http://www.cdpr.ca.gov))

**Potable water (Agua potable)** Agua que es segura para que la gente la beba.

**PSIS** Ver Serie de Información de Seguridad de Plaguicidas.

**Pull Notice Program (Programa de Notificación)** Un programa estatal que exige a los empleadores mantener registros de conducción de los empleados que son enviados periódicamente al empleador por el Departamento de Vehículos Motorizados. Dichos registros deben mostrarse a la CHP a su solicitud.

**Restricted Entry Interval (Intervalo de Entrada Restringida)** La cantidad de tiempo que debe transcurrir antes de que las personas puedan entrar a un terreno que ha sido tratado con plaguicidas.

**REI** Ver Intervalo de Entrada Restringida.

**ROPS** Estructura de protección contra volcaduras, una estructura de seguridad necesaria que protege a los conductores de tractores.

**SDI** Ver Seguro de Discapacidad.

**State Disability Insurance (SDI) (Seguro Estatal de Discapacidad (SDI))** Paga beneficios a los empleados que se lesionan fuera del trabajo, y es pagado por el empleado a través de una deducción de salario.

**Statement of Pay Rates (Declaración de Tarifas de Pago)** Una notificación que muestra el cultivo, tipo de trabajo y cantidad que usted pagará a los trabajadores.

**TA** Transporte Autorizado. Una autorización federal para contratar a conductores que transporten a los trabajadores de terreno en un vehículo motorizado.

**Treated Field (Terreno Tratado)** Cualquier área que haya sido tratada con un plaguicida en la producción de un producto agrícola durante la temporada de uso actual (3 CCR 6761). No se debe ingresar a los terrenos tratados hasta que el intervalo de entrada restringida haya vencido.

**USC** Código de Estados Unidos (Ley Federal)

**USDOL** Ver Departamento del Trabajo.

**VC** Código de Vehículos

**Work Permit (Permiso Laboral)** Ver Permiso de Trabajo.

**Workers' Compensation Insurance (Seguro de Compensación del Trabajador)** Seguro pagado por el empleador que paga beneficios a los empleados que se lesionan en el trabajo.

## Sitios Web

Para obtener más información, visite los siguientes sitios Web:

### California/Estado

Departamento de Relaciones Industriales	DIR	<a href="http://www.dir.ca.gov">www.dir.ca.gov</a>
División de Cumplimiento de las Normas Laborales	DLSE	<a href="http://www.dir.ca.gov/dlse">www.dir.ca.gov/dlse</a>
División de Seguridad y Salud Ocupacional	DOSH	<a href="http://www.dir.ca.gov/dosh">www.dir.ca.gov/dosh</a>
Departamento de Desarrollo Laboral	EDD	<a href="http://www.edd.ca.gov">www.edd.ca.gov</a>
Departamento de Vehículos Motorizados	DMV	<a href="http://www.dmv.ca.gov">www.dmv.ca.gov</a>
Departamento de Normativas de Plaguicidas	CDPR	<a href="http://www.cdpr.ca.gov">www.cdpr.ca.gov</a>

### Estados Unidos/Federales

Departamento del Trabajo	DOL	<a href="http://www.dol.gov">www.dol.gov</a>
Departamento de Seguridad Nacional	DHS	<a href="http://www.dhs.gov">www.dhs.gov</a>
Servicio de Impuestos Internos	IRS	<a href="http://www.irs.gov">www.irs.gov</a>